

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

Audrius Bitinas, Justinas Usonis

„*FLEXICURITY*“  
TEISINIS REGULIAVIMAS

Vadovėlis

Vilnius  
2013

UDK 349.2/.3(075.8)  
Bi448

*Recenzavo:*

prof. dr. Tomas Davulis, Vilniaus universitetas

doc. dr. Tomas Bagdanskis, Mykolo Romerio universitetas

*Autorių indėlis:*

prof. dr. Audrius Bitinas - vadovėlio II dalies 6-13 skyrius (10 autorinių lankų).

doc. dr. Justinas Usonis - vadovėlio I dalis, II dalies 14-19 skyrius ir III dalis (10,9 autorinio lanko).

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros 2012 m. lapkričio 29 d. posėdyje (protokolo Nr. 1 DSK-4) pritarta leidybai.

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Teisės (specializacija civilinė teisė, civilinė justicija), darbo ir socialinio aprūpinimo teisės antrosios pakopos studijų programų komiteto 2012 m. gruodžio 6 d. posėdyje (protokolo Nr. 1 CCK-7 (SPK) pritarta leidybai.

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto tarybos 2012 m. gruodžio 7 d. posėdyje (protokolo Nr. 1T-10) pritarta leidybai.

Mykolo Romerio universiteto Mokslinių-mokomųjų leidinių aprobavimo leidybai komisijos 2012 m. gruodžio 19 d. posėdyje (protokolo Nr. 2L-39) pritarta leidybai.

***Visos knygos leidybos teisės saugomos. Ši knyga arba kuri nors jos dalis negali būti dauginama, taisoma arba kitu būdu platinama be leidėjo sutikimo.***

## TURINYS

TURINYS .....	2
PRATARMĖ .....	4
Sutrumpinimai .....	5
I. FLEXICURITY SAMPRATA .....	6
1. Flexicurity strategijos idėjų atsiradimas ir raida.....	7
2. Flexicurity principai ir komponentai .....	22
3. Lankstumo ir saugumo rūšys .....	42
4. Socialinio dialogo vaidmuo įgyvendinant flexicurity .....	47
5. Flexicurity įtvirtinantys teisės norminiai aktai .....	53
II. SAUGUMO REGLAMENTAVIMAS .....	93
6. Valstybės užimtumo politika. Aktyvios ir pasyvios užimtumo ir darbo rinkos priemonės .....	98
7. Europos Sąjungos užimtumo politika ir mokymasis visą gyvenimą.....	106
8. Kova su nedarbu: užimtumo sistema, socialinės garantijos nedirbantiems, profesinis mokymas, viešieji darbai, jaunimo užimtumas .....	142
9. Šiuolaikinės socialinės apsaugos sistemos .....	159
10. Tarptautiniai dokumentai ir socialinės apsaugos minimalūs standartai .....	172
11. Socialinės apsaugos sistemos valdymas ir paslaugų kokybė.....	188
12. Pensijų sistemų modernizavimas.....	210
13. Atvirojo koordinavimo metodas ir koordinavimas.....	227
14. Užimtumo ir darbo vietos apsauga .....	232
15. Ekonomiškai priklausomi darbuotojai.....	242
16. Specialioji apsauga .....	254
17. Pajamų saugumas .....	277
18. Darbo santykių stabilumo principas .....	286
19. Darbuotojai turintys įsipareigojimų šeimai .....	296
III. LANKSTUMO REGLAMENTAVIMAS.....	305
20. Netipinio darbo reglamentavimas.....	309
21. Darbo laiko lankstumas .....	318
22. Darbas pagal terminuotas darbo sutartis.....	324
23. Darbas per laikino įdarbinimo įmones.....	329
LITERATŪRA .....	340

## Pratarmė

Vadovėlis „*Flexicurity*“ teisinis reguliavimas skirtas socialinių mokslų studentams, studijuojantiems tiek teisės, tiek ir vadybos bei administravimo studijų kryptyse, viešojo ir privataus sektorių vadovams bei darbuotojams, socialiniams partneriams, taip pat visiems, besidomintiems socialinės apsaugos ir darbo teise. Vadovėlyje pateikta saugumo ir lankstumo derinimo darbo rinkoje (angl. flexicurity) genezė, paskirtis ir funkcijos, saugumo ir lankstumo teisinio reguliavimo problematika leis pagilinti supratimą apie flexicurity teisinį reguliavimą, socialinės apsaugos modernizavimo bei valdymo problematiką ir Europos Sąjungos iniciatyvas šioje srityje, padės efektyviau planuoti socialinės apsaugos ir darbo teisės sistemos reformas.

Vadovėlyje nemažai dėmesio skiriama naujiems teisiniams pokyčiams socialinės apsaugos ir darbo teisės srityje, Europos Sąjungos užimtumo politikai bei plėtros tendencijoms, socialinio draudimo bei darbo teisės reguliavimo integracijai. Tai aktuali studija, kadangi šiandien gyvename globaliame pasaulyje, kaip niekada tampa svarbus finansinio stabilumo bei socialinės apsaugos tvarumo klausimas, atsiranda naujos užimtumo formos ir modeliai. Europos Sąjungos pamatinis principas – laisvas asmenų, prekių, paslaugų ir kapitalo judėjimas, todėl Lietuvos socialinis modelis bei darbo teisė turi įgauti naują kokybinį vaidmenį ir tapti pajėgi kovoti su XXI amžiaus pirmajame dešimtmetyje išryškėjusiais socialiniais ir ekonominiais reiškiniais, tapti konkurencingas. Autoriai mano, kad vadovėlyje pateikti kai kurie teiginiai ar analizė iššauks platesnius visuomenės debatus ir tuo sustiprins socialinių partnerių diskusijas dėl socialinės apsaugos sistemos bei darbo teisės ateities.

Darbo teisės bei socialinės apsaugos sistemos transformuojasi, perkainojamos vertybės, o gerovės valstybė juda link naujo kokybinio pavidalo. Esame įsitikinę, kad ateities Europos socialinis modelis nebus grindžiamas vien tik ekonomine statistika, tačiau ir socialinėmis vertybėmis ir socialinių garantijų apsauga valstybiniu lygiu.

Tikime, kad vadovėlis taip pat padės įvertinti reformų prielaidas, nustatyti tendencijas ir padės efektyviai planuoti reformas. Bet kokie komentarai ar kritika yra visada laukiama.

Profesorius Audrius Bitinas

Docentas Justinas Usonis

## Sutrumpinimai

AKM	-	Atvirojo koordinavimo metodas
DK	-	Lietuvos Respublikos darbo kodeksas
EB	-	Europos Bendrijos
EBPO	-	Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija
EESRK	-	Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas
ES	-	Europos Sąjunga
ESF	-	Europos Sąjungos socialinis fondas
ETT	-	Europos Sąjungos Teisingumo teismas
Eurostat	-	Europos Sąjungos statistikos agentūra
Komisija	-	Europos Sąjungos Komisija
LR	-	Lietuvos Respublika
MVĮ	-	Maža ir vidutinė įmonė
TDO	-	Tarptautinė darbo organizacija
BVP	-	Bendras vidaus produktas
CEEP	-	Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė centras
UEAPME	-	Europos smulkių ir vidutinių įmonių asociacijų sąjunga
EGF	-	Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondas

I

FLEXICURITY SAMPRATA

# 1. Flexicurity strategijos idėjų atsiradimas ir raida

## **Flexicurity strategijos idėjų susiformavimas**

Darbo (industriniai) santykiai pokario metais Europoje vystėsi labai nevienodai. Vakarų Europos šalyse sparčiai vystėsi rinkos ekonomikos santykiai, o Rytų Europos bloko socialistinėse valstybėse įsigalėjo planinė (komandinė) ekonomika. Priklausomai nuo kiekvienos šalies ekonomikos modelio vystėsi darbo santykiai bei buvo kuriamas žmonių socialinis aprūpinimas. Vakarų valstybėse privataus kapitalo ir darbo jėgos pusiausvyra buvo užtikrinama kolektyvinėmis derybomis tarp įmonės savininko ir darbuotojų atstovų (profesinių sąjungų). Socialistinėse valstybėse iš esmės nebuvo leidžiama plėtoti privačios nuosavybės, todėl pagrindinis darbdavys buvo valstybė.

Dėl politinių ir kitų priežasčių Europoje atsirado esminiai skirtumai darbo rinkose. Daugumoje Europos valstybių balansą tarp darbo jėgos ir kapitalo savininkų buvo siekiama užtikrinti socialinio dialogo pagalba: derybos vyko tarp darbuotojų atstovų (profesinių sąjungų), darbdavių atstovų (asociacijų) ir valstybės. Socialistinėse valstybėse absoliučiai dominavo valstybė, o tai reiškė, jog finansiškai du iš trijų socialinių partnerių – darbdaviai ir valstybė – sutapo. Kadangi dauguma šių šalių buvo nedemokratinės, valstybinė valdžia darbo santykius reguliavo labai išsamiai. Buvo nustatomos vieningos darbo normos, kvalifikacijų sistema, darbo užmokesčio tarifai ir pan. Kadangi žmonėms buvo leidžiama ribotai užsidirbti, valstybė, patariama darbuotojų atstovų, pati rūpinosi ir socialinėmis garantijomis bei pensijomis.

XX a. pabaigoje socialistinis Europos šalių blokas iširo, tad atsirado galimybė šiose šalyse veikti rinkos ekonomikos sąlygomis. Tačiau likusius socialistinius darbo įstatymus nebuvo paprasta keisti dėl aktyvios darbuotojų atstovų veiklos, kuria jie siekė išsaugoti komandinės ekonomikos metu galiojusias socialines garantijas rinkos ekonomikoje. Išryškėjo natūralus kapitalo savininkų ir darbuotojų dialogas dėl darbo santykių lankstumo ir socialinės apsaugos pusiausvyros. Įstatymų ir teisinės technikos pagalba formaliai šį dialogą pavyko sureguliuoti, tačiau praktikoje prasidėjo arši kova dėl darbdavių trokštamo darbo santykių lankstumo ir darbuotojų reikalaujamų garantijų.

Ilgainiui valstybės suprato, jog nepakanka vien darbdavių ir darbuotojų dialogo tarpusavio darbo santykiams sureguliuoti – reikalinga platesnė darbo rinkos strategija, kuria

siekiama užtikrinti žmonių teisę į darbą. Todėl Europos Sąjungos institucijos ėmė ieškoti būdų ir priemonių padėsiančių sukurti efektyvų darbo rinkos valdymo mechanizmą, galintį suvaldyti darbo pasiūlą ir paklausą taip, kad būtų garantuotas kuo didesnis žmonių užimtumas. Šiame procese turi dalyvauti trys pagrindiniai dalyviai (socialiniai partneriai):

- darbuotojai (jų atstovai);
- darbdaviai (jų atstovai);
- valstybės valdžios institucijos (plačiąja prasme).

1994 m. Tarptautinė ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija publikavo studiją<sup>1</sup>, kurioje nurodė, jog vis didėjančią nedarbą galima sumažinti diegiant lanksčias darbo sąlygas bei derinat socialinio aprūpinimo sistemą su mokesčių sistema bei darbo rinkos rėmimo priemonėmis. Prasidėjo diskusija tarp socialinių partnerių dėl darbo santykių lankstumo ribų bei teikiamų garantijų pusiausvyros bei veiksmingumo. Darbdaviai palaikė lankstumo plėtrą, o darbuotojai reikalavo efektyvių socialinių garantijų. Šiame dialoge reikėjo rasti kompromisą, kuriame naudą gautų visos santykių šalys<sup>2</sup>. Europos Bendrijų lygiu buvo ieškoma būdų sujungti į vieną sistemą darbo rinkos ir darbo santykių lankstumą bei darbuotojų saugumą toje rinkoje<sup>3</sup>. Prasidėjo mokslininkų diskusijos dėl lankstumo ir saugumo pusiausvyros efektyvumo<sup>4</sup>. Buvo nagrinėjami įvairūs pavyzdžiai, kaip antai: liberalusis anglosaksų modelis (JAV, Kanada, Jungtinė Karalystė, Australija) ir perspektyvūs Europos šalių pavyzdžiai Nyderlanduose<sup>5</sup> bei Danijoje. Profesinės sąjungos ėmė priešintis lankstumo idėjoms teigdamos, jog lankstumo ir saugumo gretinimas kelia grėsmę darbuotojų teisėms bei profesinių sąjungų savarankiškumui<sup>6</sup>. Nepaisant įvairių prieštaravimų, siekiant išvengti krizių darbo rinkoje, Europos šalių politikai ėmėsi iniciatyvos plėtoti idėjas dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo pusiausvyros modelių.

---

<sup>1</sup> Jobs Study by the OECD (1994) - <http://www.oecd.org/employment/employmentpoliciesanddata/1941679.pdf>

<sup>2</sup> Toks kompromisas vadinamas *win-win*, kur visos šalys gauna siekiamą naudą.

<sup>3</sup> European Commission. Green Paper: Partnership for a New Organisation of Work. 1997. [http://europa.eu/documents/comm/green\\_papers/pdf/com97\\_128\\_en.pdf](http://europa.eu/documents/comm/green_papers/pdf/com97_128_en.pdf)

<sup>4</sup> Žr. Gosta Esping-Andersen, Marino Regini. Why Deregulate Labour Markets? Oxford University Press, USA, 2000.

<sup>5</sup> Žr. Visser, J., Hemerijck, A. A Dutch miracle: Job growth, welfare reform and corporatism in the Netherlands. Amsterdam University Press. 1997.

<sup>6</sup> Ozaki, M. Negotiating Flexibility – The Role of the Social Partners and the State. ILO, International Labour Office. <http://books.google.lt/books?id=zrt6Mpn2AUMC&lpg=PP1&hl=lt&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>



Viena svarbiausių strategijų, į kurią reikia atkreipti dėmesį yra tai, kad valstybės turi stengtis *prioritetu laikyti ne konkrečios „darbo vietos saugumą“, bet žmogaus „užimtumo saugumą“, t.y. suteikti darbuotojui garantijas ne konkrečioje darbo vietoje, o darbo rinkoje apskritai, kad darbuotojui būtų sudarytos sąlygos nesunkiai pereiti iš vienos darbo vietos į kitą.*

Socialiniam dialogui skatinti ir valstybės veiklai sureguliuoti derinant socialinių partnerių interesus, mokslininkai ėmė siūlyti bendrą veiklos modelį, kuriam vėliau prigijo „flexicurity“ pavadinimas.

*Iš esmės flexicurity – tai mišrus darbo teisės metodas, kuriuo siekiama tam tikrų tikslų – socialinės taikos ir gerovės tarp darbo santykio šalių.*

Manoma, kad terminas *flexicurity* kilo iš Danijos, kur socialdemokratų Vyriausybė 1993 metais vykdė darbo rinkos politikos reformas. Siekiant suvaldyti darbo rinkoje didėjančią darbo santykių lankstumą ir suderinti jį su socialinėmis garantijomis Nyderlanduose 1995 metais buvo priimtas Lankstumo ir saugumo įstatymas. Čia terminą *flexicurity* naudojo Nyderlandų sociologas Hans Adriaansens, o vėliau šis junginys buvo pradėtas naudoti Danijos, Belgijos, Vokietijos ir kitų šalių mokslininkų. Žodis *flexicurity* kildinamas iš dviejų darbo rinką reguliuojančių metodų *flexibility* (lankstumas) ir *security* (saugumas) samplaikos, todėl lietuviškai šis terminas atinkamai verčiamas naudojant žodžius *lankstumas* ir *saugumas*. Teisinėje literatūroje diskutuojant apie lankstumo ir užimtumo garantijas darbo rinkoje, vartojama keletas sąvokų, kurios reiškia pusiausvyros užtikrinimo strategiją:

- darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra;
- flexicurity;
- lankstisauga;
- saugumas ir lankstumas darbo rinkoje;
- saugus lankstumas arba lankstus saugumas.

### **Danijos pavyzdys. „Auksinis trikampis“**

Siekiant išsamiau suprasti *flexicurity* genezę, panagrinėsime plačiau Danijos darbo rinkos politiką ir jos sąsajas su flexicurity. Šią politiką išsamiai tyrė Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas savo nuomonėje dėl lankstumo ir užimtumo saugumo<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Lankstumo ir užimtumo saugumo - Danijos modelis (2006/C 195/12).

Norint suprasti Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo modelį, reikia žinoti, kad lankstumas ir saugumas nebūtinai vienas kitam prieštarauja. Darbdaviai gali būti suinteresuoti stabiliais ir tvirtais darbo santykiais ir motyvaciją turinčiais darbuotojais, o darbuotojai – lanksčiomis darbo valandomis, lanksčiu darbo organizavimu ir užmokesčio sistemomis.

Vykstant globalizacijos ir įmonių perkėlimo procesui darbo vietų saugumą pakeitus užimtumo saugumu, lankstumas ir užimtumo saugumas sukuria gyventojams ekonominę ir socialinę saugumą, o nepasirengusiems itin rizikingoms permainoms suteikia naujų galimybių. Žinoma, vis dar išlieka rizika netekti darbo, tačiau socialinės apsaugos tinklas gali trumpam laikui užtikrinti bazines pajamas. Ilgalaikeje perspektyvoje aktyvi darbo rinkos politika ir aukštas užimtumo lygis padidina tikimybę rasti naują darbą.

Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo sistemoje konkrečios darbo vietos išsaugojimo garantija yra nedidelė, todėl darbinės veiklos laikotarpiu darbuotojas gali keletą kartų netekti darbo. Nepaisant to, dėl lankstumo ir užimtumo saugumo sistemoje numatytos apsaugos, kuri kuriama didelėmis nedarbo draudimo išmokomis iš valstybės lėšų ir mokesčių, ir dėl užimtumo saugumo danai iš esmės jaučiasi saugūs ir patenkinti.

Nagrinėjant flexicurity pagal Danijos modelį Europos kontekste, tampa aišku, kad dėl skirtingų kultūrinių, struktūrinių ir ekonominių santykių šio modelio negalima visiškai perkelti į kitas šalis. Tačiau tam tikrus socialinius standartus pasiekusios šalys ir regionai turi galimybę kaip politinę strategiją perimti keletą bendrų bruožų, ypač tos šalys, kuriose socialinis kapitalas (suprantamas kaip standartų ir tinklų, individų ir organizacijų pasitikėjimo visuma) vystėsi panašiai kaip Danijoje, turint omenyje ir tradicinę vyriausybės ir socialinių partnerių bendradarbiavimą ir piliečių pasirengimą priimti pokyčius. Tačiau geografiniu požiūriu lankstumas gali sukelti ir labai rimtų problemų šeimoms, partnerystei, gali turėti neigiamos įtakos vaikų mokymui ir lavinimui (ypač didelėse šalyse ir esant federalinei valstybės sąrangai).

Danijos flexicurity sistemos esmė yra ta, kad darbuotojų lankstumas ir saugumas gali vienu metu užtikrinti ir socialinę apsaugą, ir konkurencingumą. Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo sistema – tai santykinai aukštas nedarbo draudimo išmokų lygis (įskaitant ir kitas išmokas, skirtas nenumatytoms socialinėms išlaidoms padengti) ir kartu lankstumas, kurį suteikia liberalios atleidimo iš darbo taisyklės, pavyzdžiui, trumpas įspėjimo apie atleidimą laikotarpis. Daug dėmesio skiriama ne tik socialiniam saugumui ir intensyviajam judumui, bet ir aktyviai darbo rinkos politikai, kuri skatina bedarbius aktyviai ieškoti darbo ir įgyti konkrečiai veiklai reikalingą kvalifikaciją. Todėl Danijos darbo rinkos politika numato paskatas ir sankcijas, įskaitant, pavyzdžiui, privalomą įsidarbinimo paramą (vadinamą

„aktyvinimu“), kuri vis dėlto pirmiausia yra susijusi su kvalifikacijos kėlimo aukšto lygio sistema. Kad darbo rinka veiksmingai veiktų ir būtų mokamos didelės nedarbo draudimo išmokos, reikalinga aktyvi darbo rinkos politika.

Žinoma, Danijos flexicurity modelio negalima nagrinėti atsietai nuo bendro gerovės valstybės konteksto ir stiprios organizacinės sąrangos. Danijos darbo rinkos veikimo būdas priklauso ir nuo daugelio kitų socialinių veiksnių, pavyzdžiui, pagrindinio socialinių partnerių vaidmens priimant politinius sprendimus ir įgyvendinant darbo rinkos ir mokymo politiką, plataus valstybės lėšomis finansuojamo socialinio aprūpinimo tinklo, gyventojų kvalifikacijos lygio ir makroekonominių politikos krypčių derinimo.

Kuriant Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo sistemą socialiniams partneriams teko pagrindinis vaidmuo - jie dalyvavo priimant sprendimus ir įgyvendinant profesinio mokymo politiką ir struktūrines darbo rinkos reformas. Daugelyje sričių sistemos vystymasis grindžiamas socialinių partnerių susitarimais, pavyzdžiui, privačių, su darbo rinka susijusių pensijų įvedimas. Socialinių partnerių vaidmenį lėmė istorinė raida, taip pat aukštas jų organizacinis lygis. Socialinių partnerių dėka buvo rasti kūrybiški sprendimai, kuriems daugelis pritarė. Kad socialiniai partneriai ir kiti pilietinės visuomenės dalyviai galėtų tarti svarų žodį, jie taip pat turi sugebėti prisitaikyti prie pokyčių, būti pasirengę bendrai dirbti ir spręsti konkrečias problemas naujais ir visuotinai priimtinais būdais. Taigi, aktyvesnis socialinių partnerių dalyvavimas ir jų indėlis gali padidinti visuomenės gebėjimą prisitaikyti ir konkuruoti. Šiuose procesuose labai svarbus yra ir kitų pilietinės visuomenės organizacijų (pavyzdžiui, socialinių, tarpusavyje susijusių tolesnio mokymo ir kitų organizacijų) dalyvavimas, pagalba ir kritika.

Aukštas nedarbo draudimo išmokų lygis reikalauja aukšto gyventojų kvalifikacijos lygio, nes kitaip susidarys didelė grupė asmenų, nerandančių darbo, už kurį atlygis būtų didesnis nei gaunama nedarbo draudimo išmoka. Vienas pagrindinių Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo sistemos sėkmės veiksnių yra aukštas kvalifikacijos lygis ir pasirengimas prisitaikyti (tai pasakytina ir apie asmenis, turinčius žemiausią formaliojo išsilavinimo lygį).

XX a. pabaigoje Danijoje padaryta radikalių struktūrinių reformų, dėl kurių sustiprėjo darbo rinka ir buvo įgyvendinta plati ekonomikos politika, paskatinusi ekonomikos augimą ir padidinusi užimtumo lygį. Danija siekia piliečiams užtikrinti ne tik pajamas išmokėdama dideles nedarbo draudimo išmokas, bet ir užimtumo saugumą. Nors niekas nėra tikras, ar jam/jai pavyks išsaugoti savo darbo vietą, galimybės vėl įsidarbinti dėl viešojo sektoriaus teikiamų paslaugų yra geros. Be to, struktūrines reformas lengviau įgyvendinti ir joms gyventojai greičiau pritaria, kai vyrauja optimistinis požiūris ir užimtumui palankus augimas.

Todėl Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo sistema remiasi pačiomis įvairiausiomis augimą ir užimtumą skatinančiomis makroekonominėmis priemonėmis.

Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo sistema yra nuolat svarstoma ir keičiama. Ji turi privalumų ir trūkumų; nors lankstumas, saugumas ir aktyvi darbo rinkos politika, be jokios abejonės, yra glaudžiai tarpusavyje susijusios, nuolat diskutuojama, kaip pasiekti deramą šių veiksnių pusiausvyrą.

Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo sistemos veikimo pagrindas – didelės pajamos iš mokesčių ir kiti darbo rinkos veikimui svarbūs veiksniai. Pavyzdžiui darbo rinkos politikai skirtos viešosios išlaidos 2003 m. sudarė 4,4 proc. Danijos BVP, o tai, palyginti su kitomis Europos valstybėmis, yra rekordas. Viena vertus, su didele mokesčių našta (49 proc. BVP) Danijos gyventojai sutinka, kita vertus, apie mokesčius nuolat diskutuojama, ir ateityje uždirbtųjų pajamų mokestis turėtų būti sumažintas. Didelę mokesčių naštą iš dalies galima paašškinti aukštu užimtumo lygiu, kuris teigiamai veikia viešuosius finansus. Padidinus užimtumą, pajamas iš mokesčių galima dar labiau padidinti.

Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo modelis Europos Sąjungai yra aktualus todėl, kad juo skatinama pasirengti aktyviai prisitaikyti prie naujos padėties, kurią sukuria lankstumo ir užimtumo saugumo modelis; prisitaikyti tenka pasikeitus subalansuotai socialinei ir ekonominei paradigmai, kurią kruopščiai suderino suinteresuotieji asmenys, ir vadovaujantis pagrindinėmis Europos visuomenės modelio vertybėmis.

Danijos darbo rinkai yra būdingas didelis konkurencingumas darbo rinkoje, todėl susidaro didelė darbuotojų kaita, kiekvienais metais daugiau nei 10 proc. darbo vietų panaikinama ir sukuriamas panašus naujų darbo vietų skaičius. Kiekvienais metais apie 30 proc. darbuotojų pakeičia darbo vietą; Danija pagal vidutinę darbo santykių trukmę yra priešpaskutinėje vietoje ES (paskutinėje vietoje – Jungtinė Karalystė). Šį reiškinį reikia vertinti atsižvelgiant į galiojančias taisykles ir Danijos ekonomikos struktūrą, kurią sudaro daugiausia mažosios ir vidutinės įmonės.

Keletą pastarųjų metų „lankstumo ir užimtumo saugumo“ terminas yra labai populiarus, tačiau ne visada aišku, ką jis reiškia, ir kiekvienoje šalyje jis aiškinamas savaip. Danijos darbo rinkos priemonės sudaro taip vadinamą „auksinį trikampį“ (plačiau nagrinėjamas sekančiame skyriuje), nes apima lanksčias įdarbinimo taisykles (lemiančias aukštą kiekybinio lankstumo lygį), didelių išmokų sistemą (užtikrinančią socialinę apsaugą) ir gausias aktyvios darbo rinkos politikos (aktyvinimo) ir mokymo priemonės (skatinančias bedarbius ieškoti darbo ir įgyti reikiamą kvalifikaciją, kad galėtų sugrįžti į atvirą darbo rinką). Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo sistema padeda kurti geresnes ir žmogaus orumo

nežeminančias darbo vietas. Didelės nedarbo draudimo išmokos turi įtakos aukštai viršutinei darbo užmokesčio ribai, o tai reiškia, kad Danijoje pragyvenama iš darbo užmokesčio. Oficialiojoje darbo rinkoje „dirbantys vargšai“ (angl. *working poor*) yra nedažnas reiškinytis net ir tarp kitos etninės kilmės Danijos gyventojų.

Danijos darbo rinkos lankstumas yra daugialypis ir jo negalima pasiekti vien tik nustačius liberalias atleidimo iš darbo taisykles. Jam reikia lankstaus darbo laiko; sudarius kolektyvines sutartis, darbo laikas vienerių metų laikotarpiu gali svyruoti, o trumpesniu laikotarpiu galima įvesti darbo pasidalijimo sistemą. Kadangi įmonės lygiu galutinis darbo užmokesčio dydis vis dažniau nustatomas kolektyvinėmis sutartimis, tai užtikrina tam tikrą darbo užmokesčio lankstumą. Lankstumo suteikia ir darbuotojų įgūdžių įvairovė: žmonės yra savarankiški, atviri pokyčiams, turi atsakomybės jausmą ir gali greitai persiorientuoti pasikeitus gamybai arba perėję į naują darbą.

Danijos darbo rinkos saugumą lemia ne vien tik santykinai aukštas nedarbo draudimo išmokų lygis, bet ir aukšti užimtumo bei darbuotojų kaitos rodikliai, kurie didina užimtumo saugumą. Šį užimtumo saugumą dar labiau užtikrina pačios įvairiausios kvalifikacijos kėlimo ir tolesnio mokymo priemonės, kurias bendrai administruoja valdžios institucijos ir socialiniai partneriai. Be to, Danijos visuomenė šeimoms suteikia tam tikro saugumo šeiminio gyvenimo ir profesinės veiklos derinimo srityje. Numatytos palankios motinystės (tėvystės) atostogų suteikimo taisyklės, geros vaikų priežiūros galimybės ir kt.

Norint suprasti Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo sistemą, reikia įsisąmoninti, kad lankstumas ir saugumas nebūtinai vienas kitam prieštarauja. Tradiciškai darbdavių pageidavimas, kad darbo rinka būtų lankstesnė, nesuderinamas su darbuotojų pageidaujamu darbo saugumu ir didelėmis ekonominėmis kompensacijomis nedarbo ir ligos atveju.

Lankstumo ir užimtumo saugumo idėja griaua šią priešpriešą. Darbdaviai gali būti suinteresuoti stabiliais ir saugiais darbo santykiais ir motyvaciją turinčiais darbuotojais. Ir atvirkščiai, darbuotojai gali pageidauti lankstaus darbo laiko, lankstaus darbo organizavimo ir lanksčios darbo užmokesčio sistemos. Taigi, tokios naujos darbo rinkos gali turėti įtakos naujai lankstumo ir saugumo sąveikai.

Darbo rinkoje Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo sistema, užtikrindama visuotines viešąsias paslaugas ir pajamų kompensavimą, sujungia laisvosios rinkos ekonomikos dinamiškumą ir Skandinavijos gerovės valstybei būdingą socialinį saugumą. Žiūrint iš tolesnės perspektyvos, taip įgyvendinamas vienas politinių siekių – pasitelkus viešojo sektoriaus biudžetą ir priemones, sudaryti žmonėms galimybes dirbti ir užtikrinti išteklių paskirstymą. Labai suvienodinus pajamas, savo ruožtu, skatinama visuomenės

sanglauda ir užkertamas kelias didelei socialinei įtampai atsirasti, o tai darbuotojams suteikia galimybę saugiai persiorientuoti ir būti lanksčiais.

Danijoje priimant sprendimus dėl darbo rinkos politikos priemonių didelį ir svarbų vaidmenį atlieka socialiniai partneriai. Socialinių partnerių indėlis padėjo kūrybiškai ir darniai spręsti su rinka ir naujovėmis susijusias problemas ir leido Danijai pasirengti dėl globalizacijos atsiradusiai būtinybei keistis ir vystytis. Be to, socialiniai partneriai, prireikus, gali įvertinti atsiradusį poreikį ir padėti prisitaikyti. Laikui bėgant, glaudus dalyvių dialogas sukuria socialinį kapitalą, kuris didina pasitikėjimą, atsakomybės jausmą ir savitarpio supratimą. Dabarties istorinės šaknys siekia daugiau nei 100 metų. 1899 m., neseniai įkurtoms ir visoje šalyje veikusioms Danijos profesinių sąjungų konfederacijai<sup>8</sup> ir Danijos darbdavių konfederacijai<sup>9</sup> sudarius vadinamąjį „Rugsėjo kompromisą“, buvo sudaryta viena pirmųjų kolektyvinių sutarčių. Nuo to laiko šia sutartimi vadovaujamasi sudarant kolektyvines sutartis ir plėtojant socialinių partnerių tarpusavio santykius.

*Darbdaviams Danijos profesinių sąjungų konfederaciją pripažinus derybų partneriu, darbuotojai pripažino darbdavių teisę priimti ir atleisti iš darbo darbuotojus, taigi ir jų teisę vadovauti. Ši esminė nuostata padėjo suformuoti Danijoje vyraujančią liberalų požiūrį į atleidimo iš darbo taisykles. Įsipareigojimas kolektyvinės sutarties galiojimo laikotarpiu taikiai spręsti darbo ginčus taip pat buvo svarbus Rugsėjo kompromiso aspektas. Iki 2003 m. socialiniams partneriams labiausiai rūpėjo, kad darbo rinka būtų reguliuojama savo noru ir kad konfliktus partneriai spręstų savarankiškai. Tik tuomet, kai ES atsisakė pripažinti socialinių partnerių savarankiškai įgyvendinamas direktyvas, Danijoje pradėti leisti papildomi teisės aktai.*

Po ilgų didelės infliacijos ir svyruojančio realaus darbo užmokesčio augimo metų 1987–1988 m. socialiniai partneriai suprato, kad sutartyse turi atsispindėti bendra ekonominė pozicija. Savaime suprantama, kad Danijos darbdavių, darbuotojų ir vyriausybės pozicijos skiriasi, tačiau tuo pačiu egzistuoja esminė dialogo ir sutarimo kultūra, sudaranti „socialinio kapitalo“ dalį. Horizontali hierarchija visais visuomenės lygiais padeda šią sutarimo kultūrą palaikyti.

Danijoje nuo 1960-ųjų buvo pradėta kurti plati viešoji darbuotojų ir bedarbių tolesnio profesinio mokymo ir kvalifikacijos kėlimo sistema. Šios priemonės sustiprino visų darbuotojų pasirengimą prisitaikyti. Per visą XX amžių socialiniai partneriai atliko (ir iki šiol atlieka) vieną svarbiausių vaidmenų priimant viešuosius sprendimus ir juos įgyvendinant. Priešingai

---

<sup>8</sup> Landsorganisationen.

<sup>9</sup> Dansk Arbejdsgiverforening.

nei daugelyje kitų Europos šalių, 1993–1994 m. jų vaidmuo šioje srityje buvo netgi sustiprintas. Pakito darbo rinkos politikos turinys: anksčiau ji buvo orientuota į taisykles, dabar joje atsižvelgiama į poreikį ir taikomas individualių sprendimų principas. Socialiniai partneriai ir vietos valdžios institucijos tapo pagrindiniais 14 regionų darbo rinkos tarybų dalyviais. Šioms taryboms buvo suteikti ne tik įgaliojimai, bet ir viešieji ištekliai, kad jos pirmenybė skirtų kovai su nedarbu ir regionų darbo rinkos politikai.

Per daugelį metų socialiniai partneriai išsiugdė platų kolektyvinį atsakomybės už visuomenę suvokimą, o viešasis sektorius išmoko naudotis savo ištekliais ir įtaka. Socialiniai partneriai turi unikalios informacijos ir žinių apie darbo rinką, todėl gali greitai ir patikimai nustatyti poreikius. Taigi, jiems dalyvaujant, be papildomų išlaidų sustiprinami viešojo sektoriaus ištekliai. Diskusijose ir sprendimų priėmimo forumuose partneriai vaidina labai svarbų vaidmenį, kadangi užtikrina politinių sprendimų priėmimą, įgyvendinimą ir ypač patvirtinimą. Taigi, taikant lankstumo ir užimtumo saugumo sistemą, valdžios institucijų veiksmas priklauso nuo to, ar su jomis bendradarbiauja socialiniai partneriai. Danijos flexicurity sistemoje svarbus ir socialinis kontekstas, prie kurio ši sistema yra priderinta. Darbo rinkos veikimui turi įtakos tiek ekonomikos politika, tiek viešasis sektorius; abu šie veiksniai sudaro „Danijos modelį“. 1995–2005 m. Danijos ekonomiką buvo ištikusi krizė. 1987–1993 m. ekonomika vidutiniškai per metus augo 0,8 proc., tuo tarpu nedarbo lygis išaugo nuo 5,0 proc. 1987 m. iki 9,6 proc. 1993 m. Viena iš šios krizės priežasčių buvo ir ekonominiai suvaržymai, įvesti dėl didelio valdžios sektoriaus biudžeto deficito ankstesniais metais.

Nuo 1993 m. stiprinama aktyvi darbo rinkos politika, o ekonomika skatinama žemomis palūkanų normomis ir plačia ekonomikos politika. 1995–aisiais Danijos valdžios sektoriaus biudžeto deficitas buvo toks didelis, kad augimo ir stabilumo pakto taisyklės būtų pažeistos, jei tuo metu jos būtų galiojusios. Be to, buvo pakeistos ir turto finansavimo taisyklės (paskolos pradėtos teikti ilgesniam laikotarpiui ir numatyta refinansavimo galimybė), taigi, žmonės galėjo disponuoti didesnėmis pajamomis. Didėjant augimui, mažėjant nedarbo lygiui ir kylant optimizmui, gyventojai lengviau pritarė tam, kad būtų sugriežtintos darbo rinkos taisyklės.

Papildomų valstybės lėšų buvo skirta ir svarbiausioms vaikų priežiūros programoms, todėl mažamečius vaikus auginančios moterys iš tikrųjų galėjo pradėti dirbti. Didesnis dėmesys darbo rinkos politikai pasireiškė tuo, kad daugiau dėmesio buvo skiriama mokymui ir kvalifikacijos kėlimui, o valstybė labai rėmė tiek dirbančiųjų, tiek bedarbių tolesnio mokymo priemones. Parama buvo teikiama ir finansuojant mokymą, ir skiriant dalinę kompensaciją netekus pajamų. Tuo pat metu visais lygiais buvo padidintas mokymo vietų skaičius jaunimui.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Danijos sistemai, kuriai būdingas aukštas nedarbo draudimo išmokų lygis ir kartu aukšta viršutinė darbo užmokesčio riba, reikia kvalifikuotų ir našiai dirbančių darbuotojų. Jeigu atsirastų daug žemos kvalifikacijos darbuotojų, negalinčių pasiekti darbo užmokesčio lygio, kuris suteiktų teisę gauti didelę nedarbo draudimo išmoką, labai pakiltų nedarbo lygis. Nuo 1995–ųjų pradėta sėkmingai taikyti ekonominė investicijų strategija, kuri aktyviomis reformomis ir investicijomis į švietimo sistemą ir viešąsias paslaugas paskatino augimą. Tikėjimas rytojumi ir užtikrintos didelės pajamos skatina vartotojus pirkti ir garantuoja didelę vidaus paklausą.

Dabartinė ekonominė strategija – tai atsakas į ekonomikos krizę, kurią Danija išgyveno nuo 1987 m. ir kurios metu vyriausybė taupymo priemonėmis ir suvaržymais mažino didelį valdžios sektoriaus biudžeto ir mokėjimų balanso deficitą. Nors ši strategija ir išsprendė balanso problemas, tačiau sumažėjo augimas ir išaugo nedarbas. Atrodo, jog dabartinė strategija užtikrina augimą ir užimtumą ir kartu suderina viešuosius finansus ir mokėjimų balansą. Tokio derinio Danijoje nebuvo nuo 1990–ųjų prasidėjusios naftos krizės. Be abejo, reikia pripažinti, kad Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo sistema negarantuoja absoliučios sėkmės reguliuojant darbo rinką, susiduriama ir su sunkumais, kuriuos reikia spręsti. Globalizacija ir technologijų vystymasis daro Danijos darbo rinkai tam tikrą spaudimą, kurį ypač jaučia nekvalifikuoti darbuotojai dėl konkurencijos iš šalių, kuriose darbo užmokesčio lygis yra žemesnis, taip pat ir dėl gamybos automatizavimo. Kol kas Danija šį spaudimą atrėmė mažindama nekvalifikuotų darbuotojų skaičių darbo rinkoje, kadangi nekvalifikuotų darbuotojų yra daugiau tarp iš darbo rinkos pasitraukiančių vyresnių darbuotojų, nei tarp pradedančių dirbti jaunesnių darbuotojų. Tačiau šiuo metu daug jaunuolių neįgyja profesinės kvalifikacijos, o tai tolimoje perspektyvoje Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo modeliui gali kelti pavojų. Jei nebus pasirūpinta, kad kvalifikuotų darbuotojų pasiūla daugiau ar mažiau sutaptų su paklausa, išlaidos nedarbo draudimo ir kitoms išmokoms bus paprasčiausiai per didelės.

Danijoje susiduriama ir su įmonių perkėlimu, kai įmonės visą arba dalį gamybos perkelia į šalis, kuriose yra mažas darbo užmokestis. Tai yra problema, ypač atokioms teritorijoms, kadangi kiekvienos įmonės uždarymas joms labai daug reiškia. Tačiau Danijos darbo rinka, kurios struktūrą sudaro daugiausia mažosios ir vidutinės įmonės, yra dinamiškas reiškinys. Užuoat stengęsi išsaugoti šias darbo vietas, politikai kartu su socialiniais partneriais bando sukurti naujas konkurencingesnes darbo vietas.

Didelės darbuotojų kaitos sąlygomis darbdaviai yra mažiau suinteresuoti finansuoti kvalifikacijos kėlimą, kadangi jie nežino, kiek laiko darbuotojas dirbs. Su šia problema



pirmiausiai susiduria nekvalifikuoti darbuotojai, kadangi darbdaviai labiau linkę investuoti į pageidaujamus aukštos kvalifikacijos darbuotojus dar ir todėl, kad nekvalifikuotiems darbuotojams dažnai trūksta motyvacijos kelti savo kvalifikaciją. Dėl šios priežasties yra sukurta plati valstybės lėšomis finansuojama sistema, suteikianti nekvalifikuotiems ir kvalifikuotiems darbuotojams galimybę įgyti kvalifikaciją ir ją kelti ir numatanti privalomą darbdavių įnašą, kadangi aukštos kvalifikacijos darbo jėga yra būtina Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo sistemos veikimo sąlyga, ir tokių aktyvių kvalifikacijos kėlimo priemonių pageidaujama politiniu lygiu.

Aktuali ir imigrantų įsitvirtinimo Danijos darbo rinkoje problema, kurios priežastis yra ta, kad kai kurios imigrantų grupės ir jų vaikai neturi reikiamos kvalifikacijos, kad galėtų pasiekti Danijoje įprastą nedarbo draudimo išmokų ir darbo užmokesčio lygį. Vidutinis imigrantų ir jų vaikų išsilavinimo lygis yra žemesnis nei danų, mažesnis jų skaičius dirba ir jiems būdingas aukštesnis nedarbo lygis nei kitų gyventojų. Tai gali būti kalbinio ir socialinio pobūdžio problemos, tačiau jos gali būti susijusios ir su išsilavinimu.

Problemos paaiškinimui iš dalies reikėtų ieškoti ir kultūrų skirtumuose, ir įsišaknijusiuose įpročiuose. Patirtis rodo, kad šių grupių nedarbo lygis svyruoja labiau nei kitų grupių. Sumažėjus nedarbo lygiui, darbdaviai, remdamiesi patirtimi, ieško naujų būdų ir įdarbina kitų etninių grupių žmones. Taigi, aukštas užimtumo ir žemas nedarbo lygis gali padėti imigrantams ir jų vaikams lengviau rasti darbą, nors tai visų integracijos problemų neišspręs. Demografinė raida rodo, kad ateityje vis daugiau imigrantų turės galimybę įsidarbinti Danijoje.

Danijos socialinės gerovės modelis neįsivaizduojamas be didelio moterų užimtumo; tik taip galima užtikrinti būtinas viešąsias paslaugas ir dideles pajamas iš mokesčių. Viena vertus, tai reiškia, kad moterys tampa ekonomiškai savarankiškesnės, kita vertus, kyla sunkumų derinant šeimą ir darbą. Palyginti su kitomis Europos šalimis, Danija šioje srityje daug pasiekė, tačiau dar reikia dėti daug pastangų, kad vyrai ir moterys turėtų vienodas galimybes siekti karjeros. Valstybei ši sistema brangiai kainuoja, nes ji finansuoja didelę darbo užmokesčio kompensacijos dalį. Pasyviai darbo rinkos politikai skirtos išlaidos 2003 m. sudarė 2,7 proc. BVP – palyginti su kitomis ES šalimis, tai yra rekordinė suma. Ateityje Danijos socialinės gerovės modelio finansavimas patirs spaudimą iš kelių pusių. Kad būtų išsaugotas gerovės valstybės finansavimas nepadidinus mokesčių, būtinas aukštesnis darbingo amžiaus gyventojų užimtumo lygis.

Palyginti su kitomis ES valstybėmis, Danija yra viena tų šalių, kurioje mokesčių našta yra didžiausia. Danijos mokesčių našta yra apie 49 proc. BVP, o ES vidurkis – apie 40 proc.

Tai taikytina pirmiausia labai dideliems vartojimo mokesčiams, tačiau uždirbtųjų pajamų mokesčiai nėra patys didžiausi. Pajamų mokesčiai yra dideli ir labai priklauso nuo apmokestinamosios sumos dydžio, o darbdaviai iš esmės beveik nemoka socialinio draudimo mokesčių. Ateityje dėl globalizacijos gali kilti tam tikrų sunkumų dėl pajamų iš mokesčių.

Dėl demografinės raidos ateityje padaugės vyresnio amžiaus ir sumažės dirbančių piliečių. Tai yra susiję su negausia jaunąja karta, gausia pokario karta ir ilgėjančia gyvenimo trukme. Diskusijose apie galimas gerovės visuomenės reformas kalbama ir apie darbo rinkos politiką, įskaitant ir nedarbo draudimo išmokas. Gali trūkti darbo jėgos; kadangi beveik visos darbo jėgos rezervą sudarančios moterys jau dirba, todėl reikia ieškoti kitų būdų užimtumui didinti. To pasiekti bus galima, pavyzdžiui, pailginus pensinį amžių arba padidinus reikalingą kvalifikaciją turinčių darbuotojų iš kitų šalių skaičių.

Apie ketvirtadalį darbingo amžiaus gyventojų nedirba ir gyvena gaudami vienokią ar kitokią valstybės paramą (bedarbių išmokos, aktyvinimo priemonės, paankstinta pensija ir kt.). Beveik pusė šių asmenų dėl „fizinio susidėvėjimo“, nedarbo arba savo noru yra ilgam pasitraukę iš darbo rinkos, o likusieji tik laikinai nedirba. Danijos modelyje numatyta valstybės pagalba šiems žmonėms, tačiau tai kelia problemų būsimam gerovės valstybės finansavimui. Jei siekiama ilgam laikui užtikrinti gerovės valstybės finansavimą, būtina sumažinti į paankstintą pensiją išeinančių gyventojų dalį.

Pamažu vis didesnė darbo rinkos politikos dalis reguliuojama ES nuostatomis ir praktika. Tradiciškai Danijoje dėl darbo rinkos santykių susitaria socialiniai partneriai, o ne juos nustato teisės aktai. Jei ES taisyklės bus pernelyg išsamios, gali kilti pavojus, kad sumažės gyventojų pritarimas ir santykiai bus vystomi kita linkme, nei to pageidauja socialiniai partneriai.

Flexicurity idėjų pasiteisinimas atsispindi ir kitų valstybių socialinėje politikoje. Pavyzdžiui, Austrijoje gana didelis darbo rinkos lankstumas derinamas su vidutinio dydžio socialinėmis išmokomis. Tuo pačiu metu vykdoma veiksminga aktyvi darbo rinkos politika ir vyrauja didelis pasitikėjimas socialiniais partneriais. Austrijos darbo įstatymuose nustatytas darbo vietų apsaugos lygis yra gana žemas, nors statistiniai duomenys rodo vidutinį rodiklį. Skirtumai yra susiję su procedūriniais aspektais, dėl kurių atleidimo iš darbo tvarka yra gana paprasta. Darbdaviams gana retai tenka sudaryti terminuotas darbo sutartis, kurių dalis nesiekia vidurkio (2006 m. 9 %, palyginti su 14,4 % ES vidurkiu). Nedarbo lygis yra žemiausias Europoje (4,8 %). Ilgalaikio nedarbo lygis – 1,3 %. Užimtumo lygis atitinka Lisabonos tikslą (iš viso – 70,2 %, moterų – 63,5 %). Dalyvavimo mokymosi visą gyvenimą programoje lygis viršija ES iškeltą tikslą ir yra 12,9 % (2005 m.). Skurdo rizikos lygis yra

žemas (12 %). Šiomis aplinkybėmis 2003 m. buvo įgyvendinta viena labai svarbi naujovė – įsigaliojo nauja išėitinių išmokų sistema. Taikant seną sistemą išėitinių išmokų mokėjimas atleidžiamies darbuotojams priklausė nuo jų darbo santykių trukmės. Tai reiškė, kad darbuotojai, perėję dirbti į kitą darbo vietą, prarastų savo įgytas teises. Taikant naują sistemą darbdavys įpareigojamas kas mėnesį pervesti į asmeninę darbuotojo sąskaitą nustatytą sumą. Jeigu darbuotojai atleidžiami iš darbo, jie gali pasinaudoti šios sąskaitos lėšomis. Taikant naują sistemą pašalinamas neigiamas judumo poveikis ir užtikrinamos darbuotojų teisės jiems patiems nutraukus darbo santykius. Be to, darbo organizacijų veikla – itin sėkmingo permainų pasekmių sušvelninimo pavyzdys. Jos veikia kaip tarpininkaujančios agentūros, remiančios perėjimą iš vienos darbo vietos į kitą gręšiant masiniam atleidimui iš darbo, imdamosi išankstinių veiksmų ir sutelkdamos visas viešojo ir privačiojo sektoriaus suinteresuotąsias šalis bendrai veiklai.

Kitas pavyzdys – Airija, kurioje anksčiau gyventa iš mažų pajamų ir kurioje ekonomikos augimas buvo lėtas, o nedarbo lygis aukštas, tapo augančios ekonomikos šalimi, kurioje pajamos yra didelės, o nedarbo lygis žemas. Airijos darbo rinka yra lanksti ir vis daugiau investuojama į aktyvią darbo rinkos politiką (0,75 % BVP, palyginti su 0,5 % ES vidurkiu). Žemas vyresnio amžiaus darbuotojų išsilavinimo lygis (41,7 % 45–54 m. asmenų dažnai teturi žemesnį nei vidurinis išsilavinimą) rodo, kad anksčiau nepakankamai investuota į švietimą, bet jaunosios kartos atstovai yra išsilavinę labiau. Dalyvavimo mokymosi visą gyvenimą veikloje rezultatai dar nėra tokie geri kaip kitose šioje srityje pirmaujančiose ES šalyse ir atspindi sunkumus, kurių patiriama užtikrinant galimybes žemos kvalifikacijos ir vyresnio amžiaus darbuotojams. Sudarytame susitarime „Artėjant 2016 m.“ šios problemos sprendžiamos taikant visapuses priemones. Jame pripažįstama būtinybė aktyviau dalyvauti darbo rinkoje ir į ją integruotis, skatinti našumą daugiau dėmesio skiriant ilgalaikiams bedarbiams, darbo neturintiems jauniems žmonėms ir labiausiai nuo darbo rinkos nutolusiems asmenims. Be to, šiame susitarime pabrėžiama, kad pirmiausia kvalifikacija turi būti keliama darbo vietoje (įskaitant pagrindinius įgūdžius), o didžiausią dėmesį reikia skirti žemesnės kvalifikacijos ir pažeidžiamies darbuotojams ir migrantams.

Taigi, *lankstumo ir užimtumo garantijomis siekiama užtikrinti dideles ES piliečių užimtumo garantijas, t. y. galimybę bet kuriuo darbingo gyvenimo etapu lengvai rasti darbą ir turėti palankias sąlygas siekti karjeros sparčiai kintančioje ekonominėje aplinkoje.* Taip pat siekiama padėti ir darbuotojams, ir darbdaviams pasinaudoti visomis globalizacijos teikiamomis galimybėmis. Taip sudaromos sąlygos, kad užimtumo ir lankstumo garantijos galėtų vienos kitas papildyti. Valstybės narės turėtų dėti daugiau pastangų, kad jų darbo rinkos

teiktų daugiau įdarbinimo galimybių. Dažnai politikos priemonės rengiamos ir įgyvendinamos nenuosekliai, o tai neleidžia spręsti didelių darbo rinkos problemų. Labai dažnai politikos priemonėmis siekiama *arba* suteikti daugiau lankstumo garantijų įmonėms, *arba* daugiau užimtumo garantijų darbuotojams, todėl tokios priemonės panaikina vienos kitų poveikį arba nederą tarpusavyje. Priemonių derinimas tarpusavyje suteiktų galimybes įgyvendinti Europos Sąjungos tikslus, siekiant ekonomikos augimo ir kurti naujas darbo vietas bei užtikrinti ekonominę ir socialinę sanglaudą.

## Europos Sąjungos iniciatyva

Europos Sąjungos politikams nusprendus, jog Danijos darbo rinkos politikos praktika pasiteisino, flexicurity po Europos viršūnių susitikimo Lisabonoje 2000 m. ir Villach'e 2006 m., tapo pagrindine Europos Komisijos iniciatyva modernizuoti darbo rinkas. 2006 m. Europos Komisija publikavo Žaliąją Knygą „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“<sup>10</sup>, o 2007 m. komunikatą „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: Derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“<sup>11</sup>. *Flexicurity bendruosius principus* pripažino ir pagrindinės darbdavių organizacijos: Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (Business Europe), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybės centras (CEEP), Europos smulkių ir vidutinių įmonių asociacijų sąjunga (UEAPME) ir kt.

Taigi, Flexicurity įgyvendinimui yra svarbūs ekonominiai, teisiniai bei politiniai valstybės gyvenimo aspektai.

Apibrėžiant *flexicurity*, pateikiame literatūroje plačiai naudojamą T.Wilthagen suformuluotą apibrėžimą<sup>12</sup>:

*Flexicurity – tai politinė strategija kuria siekiama sinchroniškai ir planuotai siekti dviejų tikslų: didinti darbo rinkos, darbo organizavimo ir darbo santykių lankstumą, bei tuo pačiu didinti užimtumo saugumą ir gerinti socialinę apsaugą socialiai pažeidžiamoms asmenų grupėms darbo rinkoje ir už jos ribų.*

## Klausimai:

1. Kodėl atsirado poreikis derinti lankstumą ir saugumą?

<sup>10</sup> KOM(2006) 708 galutinis.

<sup>11</sup> KOM(2007) 359 galutinis.

<sup>12</sup> Wilthagen and Tros 2004, p. 169.

2. Kas dalyvauja valstybės užimtumo politikos formavime?
3. Kokia Danijos „auksinio trikampio“ veikimo esmė?
4. Kokios pagrindinės problemos sprendžiamos reguliuojant darbo rinką?
5. Kodėl Europos Sąjunga pasirinko flexicurity strategiją?

Literatūra:

1. Gruževskis, B., Blažienė, I. Lankstumas ir saugumas darbo rinkoje. Lietuvos patirtis. Flexicurity paper 2004/5. Budapeštas: Tarptautinis darbo biuras, 2005.
2. Wilthagen, T. and F. Tros (2004) “The Concept of ‘Flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets” in ‘Flexicurity: Conceptual Issues and Political Implementation in Europe’ Tanfer, European Review of labour and research, vol. 10, No. 2.

## 2. Flexicurity principai ir komponentai

### **Flexicurity principai**

Po diskusijų dėl komunikato „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų“ Europos Sąjungos Taryba, pripažindama, kad svarbu taikyti tvirtą, integruotą ir subalansuotą požiūrį į pagrindinius darbo rinkų modernizavimo uždavinius, priėmė bendruosius flexicurity principus:

- Flexicurity (Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra) yra būdas geriau įgyvendinti Lisabonos strategiją, sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų, modernizuoti darbo rinkas ir skatinti gerą darbą, pasitelkiant naujas lankstumo ir užimtumo garantijų formas, kad būtų padidintos galimybės prisitaikyti, užimtumas ir socialinė sanglauda.
- Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra apima apgalvotą lanksčių ir patikimų sutarčių sąlygų derinį, visapusiškas mokymosi visą gyvenimą strategijas, veiksmingą aktyvią darbo rinkos politiką ir šiuolaikiškas, tinkamas ir tvarias socialinės apsaugos sistemas.
- Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros principas nesiekiamas tik su vienu darbo rinkos ar profesinės veiklos modeliu arba viena politikos strategija: jis turėtų būti pritaikytas atsižvelgiant į konkrečias kiekvienos valstybės narės aplinkybes. Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra reiškia visų suinteresuotų asmenų teisių ir pareigų pusiausvyrą. Kiekviena valstybė narė, remdamasi bendrais principais, turėtų sau pritaikyti darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros principą. Pažanga turėtų būti veiksmingai stebima.
- Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra turėtų skatinti atviresnes, lengviau prisitaikančias ir įtraukiasias darbo rinkas, kuriose nelieka vietos susiskaidymui. Tai liečia ir dirbančiuosius, ir nedirbančiuosius. Bedarbiams, neveikliams, nelegaliai ir nenuolat dirbantiems arba mažiausiai galimybių darbo rinkoje turintiems žmonėms reikia suteikti daugiau galimybių, ekonominių paskatų ir paramos priemonių, kad jie galėtų lengviau įsidarbinti ar gauti geresnį darbą, ir taip padėti siekti pastovaus ir teisiškai saugaus užimtumo. Visiems dirbantiems žmonėms turėtų būti prieinama parama, kad jie išlaikytų gebėjimą įsidarbinti, daryti karjerą ir valdyti pokyčius darbe ir keičiant darbą.

- Tiek vidinė (įmonėse), tiek išorinė darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra yra vienodai svarbi ir turėtų būti skatinama. Sudarant pakankamai lanksčią sutartį turi būti užtikrintas saugus perėjimas iš vieno darbo į kitą. Reikia padidinti galimybes siekti aukštesnių pareigų ir pereinamuoju nedarbo ar neveiklumo laikotarpiu. Aukštos kokybės ir našios darbovietės, gerai organizuojamas darbas ir nuolatinis įgūdžių tobulinimas taip pat yra svarbu. Per socialinę apsaugą turėtų būti teikiamos paskatos ir parama keičiant darbą ir ieškant galimybių įsidarbinti naujoje vietoje.
- Laikantis darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros principo turėtų būti remiama lyčių lygybė, skatinant lygias moterų ir vyrų galimybes dirbti kokybišką darbą ir padedant suderinti profesinę veiklą, šeimos ir privatų gyvenimą.
- Siekiant užtikrinti darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą reikia, kad visi suinteresuoti subjektai vieni kitais pasitiktų, plėtotų visapusišką dialogą, būtų pasirengę priimti su pokyčiais susijusią atsakomybę, atsižvelgiami į socialiniu požiūriu suderintą politiką. Nors bendra atsakomybė tenka viešosioms valdžios institucijoms, bet labai svarbu, kad kuriant ir įgyvendinant darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros politiką dalyvautų socialiniai partneriai; jie tai galėtų daryti vesdami socialinį dialogą ir kolektyvines derybas.
- Siekiant užtikrinti darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą reikia, kad ištekliai būtų paskirstyti ekonomiškai efektyviai ir kad visiškai atitiktų patikimus ir finansiškai tvarius viešuosius biudžetus. Taip pat turėtų būti siekiama teisingai paskirstyti išlaidas ir naudą, visų pirma įmonėms, viešosioms valdžios institucijoms ir asmenims, ypatingą dėmesį atkreipiant į specifinę mažųjų ir vidutinių įmonių padėtį.

### **Flexicurity kaip darbo teisės reguliavimo metodas**

Nagrinėjant Europos Sąjungos socialinę politiką<sup>13</sup>, Lietuvos darbo teisėje didelis dėmesys atkreipiamas į flexicurity arba darbo santykių lankstumo bei socialinio saugumo pusiausvyros įgyvendinimą. Mokslininkai priėjo išvados, jog flexicurity iš esmės yra šiuolaikinis visuomeninių darbo santykių reguliavimo metodas:

<sup>13</sup> 2007 m. Europos Komisijos komunikatas KOM(2007) 359 (galutinis) Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui "Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: Derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų".

*Flexicurity, tai modernių būdų ir priemonių visuma, kuriais yra siekiama socialinio reguliavimo tikslų.*

*Tai mišrus ir sudėtingas metodas, kurio užduotis – formuluoti kompromisines nuostatas pagal kurias sėkmingai funkcionuotų šiuolaikinė darbo rinka užtikrinanti socialinę žmonių gerovę.*

Valstybei būtina rasti būdą žmogaus darbinę veiklą reguliuoti taip, kad minimaliais imperatyvais būtų užtikrinamas socialinis solidarumas, tačiau žmonėms būtų leidžiama lanksčiau pasirinkti savo veiklos formas ir režimus. Būtina pažymėti, kad valstybinio reguliavimo mastu įgyvendinant flexicurity, reikia sieti įvairias visuomeninių santykių reguliavimo sritis – darbo santykius, socialinės apsaugos santykius, mokesčius, sveikatos apsaugą, draudimą ir pan. Kol kas apie flexicurity kalbama tik darbo teisės ir socialinės apsaugos kontekste, bet net ir šių visuomeninių santykių reguliavime sunku rasti bendrą nuomonę dėl tolimesnių socialinės politikos įgyvendinimo krypčių ir darbų. Flexicurity yra brandžios visuomenės bendro sutarimo rezultatas. Socialiniai partneriai turi subręsti kompromisui, veikti bendrai ir kartu ieškoti protingų ir naudingų visiems sprendimų, kurti konkurencingą ekonominę aplinką ir užtikrinti socialinę gerovę visuomenės nariams. Tam reikalinga aplinka, kurioje darbdaviai pripažįsta darbuotojų asociacijų teisę ir laisvę, profesinės sąjungos pripažįsta, jog darbdaviai yra darbo proceso organizatoriai (ne pašalpų dalintojai) todėl turi teisę priimti sprendimus dėl darbo organizavimo ir tvarkymo, o valstybė šiam procesui padeda, tačiau nesikiša ir nesukuria papildomų biurokratinių kliūčių, o tik tiek, kiek reikia jėgų pusiausvyrai palaikyti. Reguluojant būtina diferencijuoti ne tik darbuotojus, bet ir darbdavius, ypač mažas ir vidutines įmones.

Komunikate Nr. 359 nurodoma, jog siekiant įgyvendinti bendruosius lankstumo ir užimtumo garantijų principus valstybėse narėse, reikia parengti kruopščiai suplanuotus ir suderintus politikos plėtros planus ir priemonių rinkinius. Kadangi valstybių narių socialinės ir ekonominės sąlygos, kultūrinė aplinka ir institucinė sandara labai skirtinga, konkretūs planai ar rinkiniai taip pat skirsis.

Nors lankstumo ir užimtumo garantijos nėra orientuotos į vieną darbo rinkos modelį ar vieną politikos strategiją, įvairios Europos Sąjungos valstybės turi sukaupusios naudingos patirties. Todėl valstybės narės turi daug galimybių pasimokyti vienos iš kitų ir perimti tą patirtį, kuri geriausia tinka jų padėčiai.

Galima nustatyti keletą plataus masto tipiškų lankstumo ir užimtumo garantijų politikos komponentų grupių ir derinių, vadinamų lankstumo ir užimtumo garantijų įgyvendinimo planais, kurie padėtų spręsti tipiškas su lankstumo ir užimtumo garantijomis



susijusias šalių problemas. Šie planai neatspindi ir jokių būdu negali atspindėti kurios nors šalies konkrečios padėties. Tačiau kiekvienas planas, arba net keli planai iš karto, skirti keletui valstybių narių būdingoms problemoms spręsti.

Valstybės narės, atsižvelgdamos į konkrečią savo padėtį ir institucinę sandarą ir pasikonsultavusios su socialiniais partneriais ir kitomis suinteresuotomis šalimis, turėtų išnagrinėti konkrečias savo problemas ir tipinius planus, kurie gali padėti išspręsti šias problemas, kad valstybės narės galėtų pačios parengti išsamų planą, leisiantį nustatyti geresnį lankstumo ir užimtumo garantijų derinį. Šie tipiniai planai taip pat turėtų būti abipusio mokymosi ir palyginimo priemone įgyvendinant atnaujintą Lisabonos strategiją.

Kad bendra Europos flexicurity strategija būtų įgyvendinama vieningai, Europos Komisija imasi iniciatyvų harmonizuoti bendrus valstybių veiksmus.

### **ES Komisijos suformuluoti flexicurity strategijos komponentai**

Jau minėjome, jog užimtumo garantijos nėra vien tik darbo vietos išlaikymo garantijos, jos susijusios su naujų įgūdžių, kurie padėtų asmenims siekti geresnio darbo, įgijimu ir pagalbos ieškantiesiems darbo teikimu. Užimtumo garantijos apima ir tinkamas bedarbio išmokas, palengvinančias pereinanąjį laikotarpį, kai asmuo ieško darbo. Lankstumo garantijos susijusios ir su lanksčiu darbo organizavimu, kai sugebama greitai ir veiksmingai prisitaikyti prie naujų gamybos poreikių ir įgyti naujų įgūdžių, jos taip pat susijusios su lengvesniu profesinių ir asmeninių pareigų derinimu. Taip pat užimtumo garantijos apima visų darbuotojų, ypač žemos kvalifikacijos ir vyresnio amžiaus darbuotojų galimybes mokytis. Lankstumo garantijos susijusios su sėkmingu perėjimu iš vieno gyvenimo etapo į kitą: iš mokyklos į darbą, iš vieno darbo į kitą, iš nedarbo laikotarpio į darbą ir iš darbo į pensiją. Jos nėra susijusios vien tik su didesne bendrovių laisve įdarbinti ir atleisti asmenis ir jos nereiškia, kad neterminuotos darbo sutartys jau yra tapusios atgyvena. Jos susijusios su geresnio darbo siekimu, galimybėmis siekti aukštesnių pareigų ir tinkamiausia talento sklaida.

Taigi, ir lankstumo, ir užimtumo garantijos gali būti naudingos tiek įmonėms, tiek darbuotojams dėl, pavyzdžiui, geresnio darbo organizavimo<sup>14</sup>, galimybių siekti aukštesnių pareigų, kurios atsiranda įgijus naujų įgūdžių, dėl mokymui skirtų investicijų, kurios įmonėms atsiperka, nes taip padedama darbuotojams prisitaikyti prie pokyčių ir teigiamai į juos reaguoti.

---

<sup>14</sup> EBPO (2006 m.), *Live longer, work longer*.

*Europos valstybės narės, remdamosi savo patirtimi ir surinkta informacija, pasiekė susitarimą, kad bus galima plėtoti ir įgyvendinti šiuos keturis lankstumo ir užimtumo garantijų politikos komponentus:*

- 1. Lanksčios ir patikimos sutarčių sąlygos;*
- 2. Visapusiškos mokymosi visą gyvenimą strategijos;*
- 3. Veiksminga aktyvi darbo rinkos;*
- 4. Šiuolaikiškos socialinės apsaugos sistemos.*

#### *1. Lanksčios ir patikimos sutarčių sąlygos*

Lanksčios ir patikimos sutarčių sąlygos (darbdavių ir darbuotojų, „pašaliečių“ ir „saviškių“ atžvilgiu), užtikrinamos rengiant modernius darbo teisės įstatymus, kolektyvines sutartis ir šiuolaikiškai organizuojant darbą. Ekonominė analizė<sup>15</sup> patvirtina, kad šie keturi komponentai gali papildyti vienas kitą ir dėl jų gali padidėti užimtumas (bendras užimtumas ir moterų, jaunimo ir vyresnio amžiaus asmenų užimtumas), sumažėti skurdo rizikos lygis ir padidėti žmogiškasis kapitalas. Kai kurie darbuotojai dirba didelio lankstumo sąlygomis, o jų užimtumo garantijos mažos. Kiti dirba pagal sutartis tokiomis sąlygomis, kuriomis neskatinama keisti darbo arba toks keitimas atidėliojamas. Tai ypač akivaizdu griežtų užimtumo apsaugos teisės aktų, apsaugančių nuo atleidimo iš darbo dėl ekonominių priežasčių, atveju. Remiantis analitiniais duomenimis<sup>16</sup>, dėl griežtų užimtumo apsaugos teisės aktų<sup>17</sup> sumažėja atleidimo iš darbo atvejų, bet sumažėja ir bedarbių įsidarbinimo lygis. Įmonės, svarstydamos, ar įdarbinti naujus darbuotojus, atsižvelgs į didelių būsimų išlaidų, susijusių su darbuotojų atleidimu, tikimybę. Šis klausimas yra ypač aktualus mažoms įmonėms. Nors analizė<sup>18</sup> rodo, kad griežtų užimtumo apsaugos teisės aktų poveikis bendram nedarbo lygiui yra nežymus, toms asmenų grupėms, kurioms tikimybė susidurti su problemomis įsidarbinant yra didžiausia, pavyzdžiui, jaunimui, moterims, vyresnio amžiaus darbuotojams ir ilgalaikiams bedarbiams, šis poveikis gali būti neigiamas. Labiau tikėtina, kad ne vyrai, o moterys kaitalios darbo ir nedarbo laikotarpius, visų pirma siekdamos suderinti darbą ir šeimyninį gyvenimą, todėl griežtų užimtumo apsaugos teisės aktų sukeltas mažesnis įdarbinimo lygis joms turės

<sup>15</sup> Europos Komisija, Užimtumas Europoje 2006 m., 2 skyrius.

<sup>16</sup> EBPO (2007 m.), *Employment Outlook*, p. 69–72.

<sup>17</sup> EBPO vertina bendrą užimtumo apsaugos teisės aktų griežtumą. Žr. pavyzdžiui, EBPO (2004 m.), *Employment Outlook*.

<sup>18</sup> Pavyzdžiui, Algan ir Cahuc (2004), *Job Protection: the Macho Hypothesis*, IZA DP Nr. 1192 ir Nickell ir Layard, (1999), *Labour Market Institutions and Economic Performance* // Ashenfelter ir Card (Eds.), *Handbook of Labour Economics*.

didesnio poveikio. Griežti užimtumo apsaugos teisės aktai dažnai skatina sudaryti įvairias laikinas sutartis, kurios dažnai sudaromos su moterimis ir jaunais asmenimis ir kurios neužtikrina didelių garantijų ir suteikia ribotas galimybes gauti nuolatinį darbą<sup>19</sup>. Dėl to darbo rinka susiskaido, o lankstumo ir užimtumo garantijomis ir siekiama spręsti šią problemą. Griežti užimtumo apsaugos teisės aktai turi ir teigiamo poveikio, pavyzdžiui, jie skatina įmones investuoti į mokymą, taip pat skatina darbuotojų lojalumą ir didesnę našumą.

## *2. Mokymosi visą gyvenimą strategijos*

Visapusiškos mokymosi visą gyvenimą strategijos, skirtos užtikrinti, kad darbuotojai, ypač mažiausiai garantijų turintys darbuotojai, galėtų nuolatos prisitaikyti ir rasti darbą. Būtina rengti visapusiškas mokymosi visą gyvenimą strategijas ir daugiau investuoti į žmogiškuosius išteklius siekiant prisitaikyti prie sparčių pokyčių ir naujovių. Šis veiksnys turi vis didesnės svarbos įmonių konkurencingumui ir ilgalaikio darbuotojų užimtumo galimybėms. Aukštos kokybės pirminis išsilavinimas, įgytos įvairios svarbiausios kvalifikacijos ir nuolat įgūdžių tobulinimui skiriamos investicijos suteikia įmonėms daugiau galimybių prisitaikyti prie ekonomikos pokyčių, o darbuotojams – išsaugoti darbo vietą arba susirasti naują. Aktyvus mokymasis visą gyvenimą turi teigiamos įtakos dideliame užimtumo lygiui ir mažam (ilgalaikio) nedarbo lygiui<sup>20</sup>. Tačiau labai dažnai šios investicijos suteikia naudos tik aukštos kvalifikacijos asmenims<sup>21</sup>, o dėl nepakankamų investicijų į mokymą labiausiai nukenčia asmenys, kuriems labiausiai reikia tobulinti įgūdžius, pavyzdžiui, žemos kvalifikacijos darbuotojai, pagal laikinas sutartis dirbantys asmenys, savarankiškai dirbantys asmenys ir vyresnio amžiaus darbuotojai. Įmonės gali būti nesuinteresuotos skirti investicijų įgūdžių tobulinimui, nes apmokytus darbuotojus gali įdarbinti kiti darbdaviai. Šią problemą galima iš dalies išspręsti paskiriant išlaidas atskirų sektorių fondams. Reikia, kad rengiant visiems skirtą mokymosi visą gyvenimą strategijas aktyviai dalyvautų vyriausybės, socialiniai partneriai, įmonės ir atskiri darbuotojai.

## *3. Aktyvi darbo rinkos politika*

Veiksminga aktyvi darbo rinkos politika, padedanti žmonėms prisitaikyti prie sparčių pokyčių, sutrumpinti nedarbo laikotarpius ir palengvinti pereinanąjį laikotarpį, kai jie ieško darbo. Geros bedarbio išmokų sistemos yra būtinos pajamų nuostoliams kompensuoti darbo

---

<sup>19</sup> Europos Komisija, Užimtumas Europoje 2004 m.

<sup>20</sup> Užimtumas Europoje 2006 m., p. 108.

<sup>21</sup> EBPO (2005 m.), *Promoting Adult Learning*.

keitimo laikotarpiu, bet jos gali neigiamai veikti darbo paieškos intensyvumą ir dėl jų gali sumažėti finansinė motyvacija priimti darbo pasiūlymą. Šį neigiamą poveikį galima smarkiai sumažinti skiriant veiksmingą pagalbą ieškantiesiems darbo ir suteikiant paskatas dirbti<sup>22</sup>, kad būtų užtikrinta teisių ir prievolių pusiausvyra. Duomenys rodo, kad tiesioginė pagalba ieškantiesiems darbo, pavyzdžiui, darbo paieškos kursai ir darbo klubai, yra vienos iš veiksmingiausių priemonių, padedančių bedarbiams susirasti darbą<sup>23</sup>. Išlaidos aktyviai darbo rinkos politikai siejamos su mažesniu bendru nedarbo lygiu<sup>24</sup>. Aktyvios darbo rinkos politikos veiksmingumui teigiamos įtakos turi ne tokie griežti užimtumo apsaugos teisės aktai<sup>25</sup>.

#### 4. Šiuolaikiškos socialinės apsaugos sistemos

Šiuolaikiškos socialinės apsaugos sistemos, suteikiančios tinkamą finansinę paramą, skatinančios užimtumą ir palengvinančios judumą darbo rinkoje. Jos apima plačios apimties socialinės apsaugos nuostatas (bedarbio išmokos, pensijos ir sveikatos apsauga), kurios padeda asmenims suderinti darbą su asmeninėmis ir šeimyninėmis pareigomis, pavyzdžiui, vaikų priežiūra. Šiuolaikinės socialinės apsaugos sistemos, kurios suteikia tinkamas bedarbio išmokas, ir aktyvi darbo rinkos politika yra svarbiausi komponentai, suteikiantys pajamų garantijas ir paramą darbo keitimo laikotarpiu.

Pagal sėkmingą lankstumo ir užimtumo garantijų strategiją reikia nuosekliai derinti bedarbio išmokų sistemos pajamų draudimo funkciją su atitinkama „aktyvavimo strategija“, skirta įsidarbinimo laikotarpiui palengvinti ir karjeros galimybėms pagerinti. Praktiškai įrodyta, kad darbuotojai jaučiasi geriau apsaugoti, kai yra teikiamos pakankamos bedarbio išmokos, o ne kai užtikrinama griežta apsauga nuo atleidimo iš darbo. Darbuotojų saugumo jausmas padidėja ir dėl aktyvios darbo rinkos politikos<sup>26</sup>. Paklausus respondentų apie jų galimybes rasti naują darbą, jeigu jie būtų atleisti, įvairiose Europos šalyse gauti labai skirtingi atsakymai. Pavyzdžiui, Prancūzijoje, kur veikia griežti užimtumo apsaugos teisės aktai, darbuotojai nurodė, jog jų galimybės yra labai mažos<sup>27</sup>, o Danijoje, kur užimtumo apsaugos teisės aktai yra švelnesni, darbuotojai sako turį daug galimybių. Tai parodo, kad geros bedarbio išmokos, veiksminga aktyvi darbo rinkos politika ir dinamiškos darbo rinkos didina žmonių saugumo jausmą.

<sup>22</sup> EBPO (2005 m.), *From unemployment to work*.

<sup>23</sup> Jochen Kluve, *The Effectiveness of Active Labour Market Policy*, IZA Discussion Paper, 2007 m. kovo mėn.

<sup>24</sup> EBPO (2006 m.): *OECD Jobs Strategy: Lessons from a decade's experience*.

<sup>25</sup> Jochen Kluve, žr. pirmiau.

<sup>26</sup> EBPO (2004 m., žr. pirmiau) ir Postel-Vinay ir Saint-Martin (2004), *Comment les salariés perçoivent-ils la protection de l'emploi?*

<sup>27</sup> „Europos užimtumo ir socialinė politika“, specialus Eurobarometro tyrimas 261, p. 27.

## **ES Komisijos siūlomi flexicurity strategijos įgyvendinimo planai**

Atsižvelgiant į flexicurity strategijos gerąją praktiką, Europos Komisija pasiūlė šalims narėms parengti atitinkamus flexicurity įgyvendinimo planus.

*1 planas: siekti vienodų sutarčių sąlygų*

*Šis tipinis planas aktualus šalims, kuriose pagrindinė problema yra darbo rinkos, susiskaidžiusios į „saviškius“ ir „pašaliečius“. Šiuo planu būtų siekiama visai darbo jėgai užtikrinti vienodas lankstumo ir užimtumo garantijas. Naujai atvykusiems asmenims būtų suteikiama galimybė įsidarbinti ir jiems būtų lengviau sudaryti palankesnes sutartis.*

Tose šalyse neterminuotos darbo sutartys laikomos pagrindine priemone, reikalinga norint užtikrinti apsaugą darbo įstatymais ir kolektyvinėmis sutartimis. Galimybės mokytis ir socialinės apsaugos nuostatų taikymas taip pat vis dažniau priklauso nuo to, ar dirbama pagal neterminuotą darbo sutartį. Siekiant padidinti darbo rinkos lankstumą vis dažniau sudaromos terminuotos darbo sutartys, darbo pagal iškvietimą sutartys, sutartys per agentūrą ir kt. sutartys. Dažnai prieš įdarbinant darbuotojus pagal neterminuotą darbo sutartį jiems ilgą laiką nuolat atnaujinamos terminuotos darbo sutartys. Šios darbo sutartys darbuotojams greičiau gali tapti spąstais, o ne atspirties tašku. Tose šalyse saugumas dažniau yra pagrįstas darbo vietų apsauga, o ne socialinėmis išmokomis. Todėl bedarbio išmokos yra gana mažos, o socialinės pagalbos sistemos menkai išplėtos. Kad bedarbiai galėtų pasinaudoti patikimu valdymu ir veiksmingai vykdoma aktyvia darbo rinkos politika, būtina institucijų lygmeniu stiprinti išmokų administravimo institucijas ir valstybines užimtumo tarnybas. Sukūrus veiksmingą pagrindą, suteikiantį darbuotojams galimybę patekti į darbo rinką, tobulėti ir sėkmingai siekti aukštesnių pareigų, piliečiai ir visuomenė gautų dar didesnės naudos.

Taikant šį planą būtų siekiama pagerinti darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, sutartis per agentūrą, darbo pagal iškvietimą ir pan. sutartis, padėtį. Šiems darbuotojams būtų užtikrinta tinkama apsauga, pavyzdžiui, vienodas atlygis ir minimalus darbo valandų skaičius (dirbantiesiems pagal iškvietimą). Šiems darbuotojams taip būtų taikomos antros pagal svarbumą įdarbinimo sąlygos, pavyzdžiui, dalyvavimas darbo pensijų fonduose ir teisė į mokymą. Teisės aktai ir kolektyvinės sutartys apribotų nestandartinių sutarčių sudarymą vieną po kitos ir laikui bėgant būtų sudaromos palankesnės sutartys.

Papildoma priemonė būtų pakeisti neterminuotą darbo sutartį. Pasirinkus šią galimybę nuo pat darbo santykių su darbdaviu pradžios darbuotojai būtų įdarbinti pagal neterminuotas darbo sutartis ir jiems nebektų pradėti dirbti pagal viena po kitos sudaromas kelias terminuotas darbo sutartis arba sutartis, sudarytas per agentūrą. Pakeitus neterminuotą darbo

sutartį joje būtų numatyta galimybė laipsniškai stiprinti darbo vietos apsaugą. Iš pradžių būtų nustatytas pagrindinis darbo vietos apsaugos lygis, ir apsauga būtų gerinama laipsniškai su pareigų ėjimo laiku, kol būtų pasiekta visapusiška apsauga. Taikant šį metodą, susijusį su pareigų ėjimo trukme, būtų savaime daroma pažanga siekiant geresnių sutarties sąlygų; taip sumažėtų pavojus įsipareigoti dirbti pagal sutartis, kuriose numatyta apsauga yra mažesnė.

Būtų numatyta galimybė pakeisti neterminuotą darbo sutarčių nuostatas dėl atleidimo iš darbo dėl ekonominių priežasčių – taip būtų mažinama biurokratija, trumpinama procedūrų trukmė, didinamas rezultatų skaidrumas, o pats procesas taptų patikimesnis.

*Mokymosi visą gyvenimą* klausimą darbdaviai ir valdžios institucijos turėtų spręsti kartu, siekdami pagerinti laikinųjų darbuotojų mokymosi galimybes. Šiuo metu laikinieji darbuotojai dažnai neturi galimybės mokytis, nes darbdavys nėra tikras, kiek ilgai laikys darbuotoją. Siekiant visiems užtikrinti galimybę mokytis, sektorių arba regioniniu lygiu būtų įsteigti mokymo fondai ir mokymo institucijos. Darbuotojų ir įmonių dalyvavimui skatinti būtų numatytos skatinimo priemonės, įskaitant finansinę paramą ir mokesčių lengvatas.

*Aktyvi darbo rinkos politika* būtų pradėta nuo valstybinių užimtumo tarnybų darbo gerinimo (personalo ir jo įgūdžių atžvilgiu). Būtų numatyta galimybė bendradarbiauti su rinkos partneriais, pavyzdžiui, laikinojo įdarbinimo agentūromis. Vykdam aktyvią darbo rinkos politiką būtų remiami ne tik ilgalaikiai bedarbiai, bet ir tie, kurie dažnai neturi darbo.

*Socialinės apsaugos sistemos* užtikrintų laikiniejiems darbuotojams galimybę kaupti savo teises ir būtų lengviau jas perkelti pereinant dirbti į kitą bendrovę arba sektorių. Jos būtų pertvarkytos taip, kad trumpesniais nedarbo laikotarpiais būtų mokamos didesnės išmokos. Būtų nustatyta socialinės pagalbos sistema, kuria būtų siekiama didinti piliečių judumą ir mažinti jų priklausomybę nuo neoficialios šeimos narių pagalbos.

*Socialiniams partneriams* suteikus galimybę parodyti pokyčių teikiamą naudą vietos lygiu, būtų dar labiau sustiprintas jų tarpusavio pasitikėjimas.

Pirmiausia būtų siekiama panaikinti rinkos susiskaidymą, dėl to būtų patirta nedidelių tiesioginių išlaidų. Įgyvendinant mokymosi visą gyvenimą strategiją ir aktyvią darbo rinkos politiką numatytos priemonės yra itin svarbios, bet gali būti, kad jų poveikis bus pastebimas tik vėliau. Šioms priemonėms įgyvendinti taip pat reikia viešojo ir privačiojo sektorių investicijų. Gerinant socialinę apsaugą, visų pirma kuriant socialinės pagalbos sistemą, gali tėti didinti arba perskirstyti viešąsias išlaidas, tai turi būti kontroliuojama, o išmokos skiriamos su tam tikromis sąlygomis, siekiant užtikrinti, kad tokios išlaidos būtų ekonomiškai veiksmingos. Nuostatos dėl atleidimo iš darbo dėl ekonominių priežasčių galėtų būti keičiamos tuo pat metu vykdam šias sąlygas.

*2 planas: kurti lankstumo ir užimtumo garantijas įmonėse ir suteikti saugumą pereinamuoju laikotarpiu*

*Šis tipinis planas aktualus šalims, kuriose darbo jėgos srautai yra palyginti nedideli. Pasirinkus šį planą padidėtų investicijos į užimtumo gerinimą – įmonių darbuotojai galėtų nuolat tobulinti savo gebėjimus ir būtų geriau pasirengę gamybos metodų ir darbo organizavimo permainoms. Faktinis darbas ir darbdavys būtų vertinami platesne prasme, nes būtų taikomos sistemos, leidžiančios saugiai ir sėkmingai pakeisti darbo vietą tuo atveju, jei bendrovė būtų pertvarkoma ir būtų atleidžiami darbuotojai.*

Šiame plane svarstomose šalyse dominuoja didelės įmonės, užtikrinančios aukšto lygio darbo vietų apsaugą. Darbuotojai yra stipriai prisirišę prie savo įmonės, o darbo rinkos dinamiškumas yra gana mažas. Pastaruoju metu taip būna rečiau, nes bendrovės vis dažniau pertvarkomos ir vis dažniau naudojamosi užsakomosiomis paslaugomis. Šiose šalyse socialinės apsaugos sistemos dažniausiai yra gerai išplėtos, o išmokos pakankamos. Ir toliau susiduriama su problemomis pakankamų išmokų mokėjimą derinant su stipriomis paskatomis priimti darbo pasiūlymą. Dažnai išlaidos aktyviai darbo rinkos politikai yra gerokai didesnės nei anksčiau, bet programos ne visada yra veiksmingos, visų pirma tos, kuriomis siekiama suteikti darbo vietą ilgalaikiams bedarbiams.

Piliečiams ir visuomenei būtų naudingiau, jei darbuotojai dažniau keistų įmones. Jei pereinamuoju laikotarpiu gaunamos įmokos būtų pakankamai didelės, o naujų ir geresnių darbo vietų perspektyvos būtų realios, darbuotojai būtų labiau linkę rizikuoti ir pereiti į kitą darbo vietą.

*Sutarčių sąlygos turi atitikti toliau nurodytus reikalavimus:*

- prevencinio metodo taikymas, t. y. nuolatinės investicijos į mokymąsi visą gyvenimą, lankstesnis darbo laikas ir susitarimai derinti darbą su šeimyninių pareigų atlikimu;
- išankstinė intervencija, t. y. darbo paieška nėra atidėliojama iki to laiko, kai darbuotojas bus atleistas, bet prasideda tuojau pat, kai tampa aišku, jog tai greičiausiai įvyks;
- bendri visų susijusių šalių veiksmai. Darbdaviai, socialiniai partneriai, valstybinės užimtumo tarnybos ir laikinojo darbo agentūros veiktų išvien, kad padėtų įsidarbinti kitoje darbo vietoje ir apsaugotų atleidžiamus darbuotojus nuo pavojaus tapti (ilgalaikiais) bedarbiais. Įvykdžius šias sąlygas atleidimo iš darbo procedūros taptų gerokai paprastesnės, tam reikėtų mažiau išlaidų ir laiko.

Įmonės turėtų gerokai daugiau investuoti į *mokymąsi visą gyvenimą* ir darbo jėgos užimtumo gerinimą. Tai būtų daroma atsižvelgiant į įmonių įvairovę ir jų dydį. Pagal įgūdžių ugdymo programas kiekvienam darbuotojui būtų sudaryta asmeninė mokymosi ir karjeros programa. Tokios programos būtų laikomos darbo sutarties dalimi, ir abi pusės įsipareigotų visomis priemonėmis stengtis įvykdyti nustatytus įgūdžių reikalavimus. Be to, užimtumo gerinimo klausimu būtų deramasi įmonių arba sektoriaus lygiu. Kolektyvinėse sutartyse būtų nustatyti įgūdžių reikalavimai kiekvienai atitinkamai profesijai, būtų numatytos šiems įgūdžiams įgyti reikalingos mokymo priemonės ir laikotarpiai, per kuriuos darbuotojai turėtų atitikti šiuos reikalavimus. Sektoriuose, kuriuose dominuoja MVĮ, būtų naudinga bendradarbiauti sektoriaus lygiu ir kurti veiksmingą žmogiškojo kapitalo didinimo politiką.

Vykdydamos *aktyvią darbo rinkos politiką* valstybinės užimtumo tarnybos padėtų sėkmingai keisti darbo vietas. Be to, valstybinės užimtumo tarnybos daugiausia dėmesio skirtų ilgalaikiams bedarbiams. Tokiems bedarbiams jos parengtų programas, kurios labiau atitiktų darbo rinkoje vyraujančią paklausą ir būtų labiau pritaikytos atskiriems darbo ieškotojams.

*Socialinės apsaugos sistemos srityje*, daugiausia pastangų būtų dedama siekiant užtikrinti išmokų mokėjimo sąlygų laikymąsi ir veiksmingą darbo ieškotojų priežiūrą jiems ieškant darbo. Nors paprastai išmokos ir yra pakankamo dydžio, jas gali reikėti padidinti nedarbo laikotarpio pradžioje siekiant pagerinti darbuotojų padėtį pereinamuoju laikotarpiu. Nors institucijų socialinis dialogas yra gerai išplėtotas, būtina nedelsiant didinti socialinių partnerių tarpusavio pasitikėjimą, ypač nacionaliniu lygiu. Esant galimybei, derybos galėtų vykti decentralizuotu lygiu.

Siekiant toliau plėtoti lankstumo ir užimtumo garantijas ir saugumą pereinamuoju laikotarpiu pačioje įmonėje ir sektoriuje, pirmenybė būtų teikiama įmonių ir sektorių parengtoms priemonėms bei investicijoms. Vykstant šiam procesui tuo pačiu metu būtų koreguojamos atleidimo procedūros: į jas įtraukiami ankstyvos intervencijos ir pereinamojo laikotarpio aspektai. Vykdančią patobulintą aktyvią darbo rinkos politiką reikėtų veiksmingiau leisti lėšas, bet išlaidų nebūtų daugiau.



### *3 planas: gerinti darbo jėgos įgūdžius ir galimybes*

Šis tipinis planas aktualus šalims, kuriose pagrindinė problema yra didelė gyventojų įgūdžių stoka ir nepakankamos galimybės. Žemos kvalifikacijos asmenims būtų suteikiama daugiau galimybių rasti darbą ir gerinti savo įgūdžius, kad jie galėtų įsitvirtinti darbo rinkoje. Šiose šalyse nedarbo lygis paprastai yra aukštas, bet ne visos gyventojų grupės turi vienodas galimybes. Būtina didinti darbuotojų galimybes siekti aukštesnių pareigų. Sutarčių sąlygos paprastai yra pakankamai lanksčios, bet kai kuriais atvejais labiau pažeidžiamoms darbo rinkos asmenų grupėms gali reikėti užtikrinti didesnę apsaugą. Įgūdžių ir galimybių stoka gali lemti sektorių, darbo vietų ir darbo rinkoje pasiektų rezultatų susiskaidymą. Tam tikroms grupėms (moterims, vienišoms motinoms, migrantams, neįgaliesiems, jaunimui ir vyresnio amžiaus darbuotojams) yra pavojus būti išstumtiems iš darbo rinkos. Dėl to gali padidėti asmenų, gaunančių nuolatinės išmokas, skaičius, o tai lemtų skurdo lygio padidėjimą. Vykdam aktyvią darbo rinkos politiką numatomos priemonės, skatinančios priimti darbo pasiūlymą, bet gali reikėti imtis veiksmų, skirtų užtikrinti, kad būtų gerinama darbo kokybė ir įgūdžiai. Rengiant žemos kvalifikacijos asmenis įgyti kitą naujų galimybių teikiančią profesiją, jiems būtų teikiama daugiau socialinio judumo galimybių, tai būtų naudinga piliečiams ir visuomenei.

Žemos kvalifikacijos darbuotojams *sutarčių sąlygos* turi suteikti galimybę įsidarbinti galimiems darbdaviams palankiomis sąlygomis, bet tokie darbuotojai turėtų galimybę laikui bėgant siekti daugiau garantijų suteikiančių sutarčių sąlygų patobulinę savo įgūdžius, ir kai darbo santykiai taptų stabilesni.

Vykdam *mokymosi visą gyvenimą* politiką būtų sprendžiamas nepakankamų darbo jėgos galimybių klausimas, pradedant nuo pagrindinio lavinimo sistemos. Būtų siekiama mažinti anksti mokyklą paliekančiųjų skaičių ir gerinti mokyklą baigusiu asmenų bendrą kvalifikaciją. Būtų sprendžiamos suaugusiųjų neraštingumo ir negebėjimo skaičiuoti problemos. Darbo jėgos mokymas būtų specialiai orientuotas į žemos kvalifikacijos asmenis. Mokymo sistemose būtų skatinama derinti darbą, mokymą ir judumą. Būtų pripažintas ir patvirtintas neoficialusis mokymasis, taip pat būtų užtikrinta galimybė lengvai patekti į kalbų ir kompiuterių kursus tiek darbo vietoje, tiek už jos ribų. Atsižvelgdamos į savo tipą ir dydį, įmonės parengtų visapuses įgūdžių ugdymo strategijas, suteikiančias visiems personalo nariams teisę mokytis ir įgyti naujų įgūdžių. Valdžios institucijos gali tobulinti skatinamąsias priemones siekdamos, kad įmonės investuotų į savo darbo jėgą (t. y. mokesčių lengvatos arba kitos priemonės). Be to, būtų skatinami ir darbuotojai, pavyzdžiui, pradedama taikyti individualių mokymosi rezultatų sistemą. Taikant tokią sistemą, darbuotojai

bendradarbiaudami su darbdaviais galėtų tam tikrą dalį laiko ir pinigų skirti asmeniniam tobulėjimui.

*Aktyvioje darbo rinkos politikoje* pakankamos kvalifikacijos darbo ieškotojai būtų aiškiai atskirti nuo tų, kurių įgūdžiai turi būti gerinami. Pirmosios grupės atveju akcentuoti būtų galima paramą individualiai darbo paieškai. Vis dėlto antrosios grupės atveju vykdant aktyvią darbo rinkos politiką svarbiausia būtų suteikti tinkamą mokymą ir taip padėti jiems siekti aukštesnių pareigų, ir užtikrinti tvarią, o ne greitą, reintegraciją.

*Socialinės apsaugos sistemos:* būtų numatytos skatinamosios priemonės žemos kvalifikacijos išmokų gavėjams ir kontroliuojamos tokių išmokų teikimo sąlygos siekiant užtikrinti, kad bedarbiui apsimokėtų įsidarbinti, o prireikus būtų mokamos papildomos išmokos arba jų mokėjimas būtų stabdomas palaipsniui. Todėl kiltų mažiau problemų dėl dirbančiųjų už mažą atlyginimą. Be to, sumažėtų darbo užmokesčiu nesusijusios išlaidos žemos kvalifikacijos darbuotojams.

Jeigu socialinės partnerystės vaidmuo nėra labai svarbus, socialinį dialogą būtų galima pagyvinti į diskusijas įtraukiant naujų klausimų, pavyzdžiui, susijusių su moksliniais tyrimais ir plėtra, naujovėmis, švietimu ir įgūdžiais.

Pirmiausia būtų patobulinta pagrindinio lavinimo sistema, tačiau priemonių poveikis bus pastebimas vėliau. Mokymui darbo vietoje gerinti reikėtų privačių investicijų, kurios būtų remiamos viešojo sektoriaus skatinamosiomis priemonėmis. Reikia vykdyti veiksmingesnę ir aktyvesnę darbo rinkos ir socialinės apsaugos politiką siekiant, kad darbdaviams galimybė įdarbinti žemos kvalifikacijos darbuotojus taptų patrauklesnė.

#### *4 planas: daugiau galimybių išmokų gavėjams ir neoficialiems darbuotojams*

*Šis tipinis planas aktualus šalims, kurių ekonomika neseniai buvo iš esmės pertvarkyta, ir dėl to atsirado daug ilgalaikės išmokas gaunančių bedarbių, turinčių mažai galimybių sugrįžti į darbo rinką. Taikant šį planą būtų siekiama suteikti daugiau galimybių išmokų gavėjams ir palengvinti perėjimą iš neįformintos darbo vietos į oficialią. Tam pasiekti būtų plėtojama veiksminga aktyvi darbo rinkos politika ir mokymosi visą gyvenimą sistemos ir būtų skiriamos tinkamo dydžio bedarbio išmokos*

Šiose šalyse nuo seno veikiančios (daugeliu atvejų pramonės) įmonės buvo priverstos atleisti daug darbuotojų. Bedarbiai gauna pašalpas, kurios dažnai apibūdinamos kaip *išėjimo iš darbo rinkos pašalpos*, o ne *perėjimo į naują darbo vietą* išmokos. Investicijos į aktyvią darbo rinkos politiką yra mažos, o galimybės rasti darbą menkos. Kad išmokų administravimo institucijos ir valstybinės užimtumo tarnybos galėtų vykdyti veiksmingą aktyvią darbo rinkos politiką, jas

būtina stiprinti institucijų lygiu. Vystoma nauja ekonominė veikla, dažniausiai paslaugų srityje. Išmokų gavėjams sunku pasinaudoti įsidarbinimo galimybėmis, kurias teikia šios naujos ekonominės permainos. Šiuo metu naujų darbo vietų apsaugos lygis yra žemas, o senoms darbo vietoms taikomos kai kurios priemonės gali būti per griežtos. Ir toliau pastebimi lyčių užimtumo skirtumai. Daug žmonių ieško išsigelbėjimo šešėlinėje ekonomikoje. Dėl siauro profilio profesinio mokymo sistemų žemos kvalifikacijos darbuotojams ir darbo patirties neturintiems jauniems žmonėms sunku prisitaikyti prie darbo rinkos reikalavimų. Suteikus naujų galimybių bedarbiams ir neoficialią ekonominę veiklą integravus į oficialią ekonomiką, piliečiai ir visuomenė gautų dar didesnės naudos.

*Sutarčių sąlygos* turi užtikrinti, kad naujų ekonomikos sektorių darbuotojams, kurių didelė dalis dirba pagal terminuotas arba darbo pagal iškvietimą sutartis, būtų suteikta tinkama apsauga. Neoficialaus darbo įteisinimas sulauktų didesnio pritarimo, kadangi neoficialiems darbuotojams būtų suteikta daugiau teisių ir galimybė gauti profesinį mokymą. Sustiprinus užimtumo reguliavimą padidėtų mokestinės pajamos ir socialinės įmokos. Be to, norint skatinti oficialų užimtumą reikėtų toliau vykdyti darbo apmokestinimo reformas, nustatyti naujus verslo įmonių registravimo reikalavimus, stiprinti darbo inspekcijos ir su neoficialiu darbu kovojančių finansinių institucijų veiklą. Neterminuotas darbo sutartis turintys darbuotojai gautų naudos iš padidėjusių investicijų į jų mokymą, o gresiant atleidimui iš darbo būtų imtasi išankstinių veiksmų. Laikantis šių sąlygų sumažės būtinybė taikyti griežtas taisykles dėl atleidimo iš darbo dėl ekonominių priežasčių.

*Mokymosi visą gyvenimą*, švietimo ir profesinio mokymo sistemos būtų tobulinamos glaudžiai bendradarbiaujant su įmonėmis ir orientuojantis į darbo rinkos poreikius. Bendrovės būtų skatinamos investuoti į mokymąsi visą gyvenimą. Darbdavių prievolė investuoti į savo darbuotojus galėtų būti pagrindinis kolektyvinių derybų klausimas. Tobulinant mokymosi visą gyvenimą ir profesinio mokymo sistemas reikėtų glaudaus privačių bendrovių ir valdžios institucijų bendradarbiavimo. Kad šios sistemos būtų ekonomiškai efektyvios, būtina stiprinti išteklių paskirstymo ir švietimo rezultatų tarpusavio ryšį.

Pirmiausia būtų stiprinami valstybinių užimtumo tarnybų administraciniai pajėgumai. Reikėtų didinti darbuotojų skaičių, jų pajėgumus, paprastinti sprendimų priėmimo procesą ir darbo organizavimą. Kad išmokų administravimo institucijos ir valstybinės užimtumo tarnybos galėtų vykdyti *veiksmingą aktyvią darbo rinkos politiką*, būtina stiprinti jų tarpusavio bendradarbiavimą. Vykdam aktyvią darbo rinkos politiką didžiausias dėmesys būtų skiriamas ilgalaikiams bedarbiams, neįgaliems darbuotojams ir tiems, kuriems gresia atleidimas. Pagalba būtų pritaikyta konkrečiam asmeniui, būtų parengtos programos, labiau atitinkančios darbo

rinkos poreikius, kad darbo ieškotojai vėl sėkmingai įsidarbintų. Įsteigus viešojo ir privačiojo sektorių partnerystę, kuriai priklausytų visos suinteresuotosios šalys (visų lygių valdžios institucijos, švietimo ir mokymo įstaigos, socialiniai partneriai, bendrovės, NVO, privačios įdarbinimo agentūros), aktyvi darbo rinkos politika būtų dar veiksmingesnė.

*Socialinės apsaugos sistemose* būtų mokamos pakankamo dydžio bedarbio išmokos, kad darbuotojai galėtų ieškoti darbo ir neįsidarbinti neoficialiai. Tuo pačiu metu reikėtų tobulinti dirbti skatinančias priemones ir išmokų teikimo sąlygas tiek darbuotojų, tiek darbdavių atžvilgiu. Taip dirbti galintys išmokas gaunantys asmenys būtų paskatinti ieškoti darbo, o darbdaviai – kurti naujas darbo vietas. Būtų palengvintos neįgaliųjų integracijos į darbo rinkas sąlygos. Pakeitus darbo vietą būtų paprasčiau išsaugoti teises į socialinę apsaugą. Būtų sustiprinti *socialinių partnerių* pajėgumai, t. y. jie įgytų teisę derėtis dėl pagrindinių darbo sąlygų elementų, įskaitant darbo laiką. Vyriausybės skatintų visapusių darbdavių ir darbuotojų organizacijų kūrimą ir jų įsiliejimą į didesnes institucijas. Galima būtų gerinti tiek dvišalį, tiek trišalį socialinį dialogą. Be to, socialinį dialogą būtų galima plėtoti sektorių ir regioniniu lygiu.

Pirmiausia būtų siekiama neoficialų darbą integruoti į oficialią sistemą. Tai padarius reikėtų mažiau lėšų stiprinant valstybines užimtumo tarnybas institucijų lygiu ir gerinant socialinę apsaugą. Investicijoms į mokymąsi visą gyvenimą skatinti reikėtų bendrų valdžios institucijų ir įmonių pastangų. Gerinant aktyvią darbo rinkos politiką, mokymosi visą gyvenimą sistemą ir socialinę apsaugą būtų galima keisti atleidimo iš darbo dėl ekonominių priežasčių tvarką.

Tyrime, kurį atliko Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (Eurofound) dėl Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros įmonių lygmenyje<sup>28</sup>, prieinama išvados ir patvirtinama, jog net ir tais atvejais, kai priemonės taikomos verslo sumetimais, o ne kaip sąmoninga įmonės lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros strategija, daugelį priemonių galima laikyti lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros priemonėmis, nes jos padeda gerinti ir lankstumą, ir pažeidžiamų darbuotojų užimtumo garantijas. Pažeidžiamos darbuotojų grupės gali pasinaudoti įvairiomis įmonių lygmeniu kuriamomis ir įgyvendinamomis priemonėmis ir nacionaliniu, regioniniu bei vietos mastu vykdoma politika. Be to, įmonių lygmeniu reikia nepamiršti socialinio dialogo naudos. Pavyzdžiui, pradedant taikyti priemonę, darbdaviams tikslinga pasikonsultuoti su profesine sąjunga arba darbuotojų atstovais. Taip daryti patartina dėl praktinių sumetimų: darbuotojų

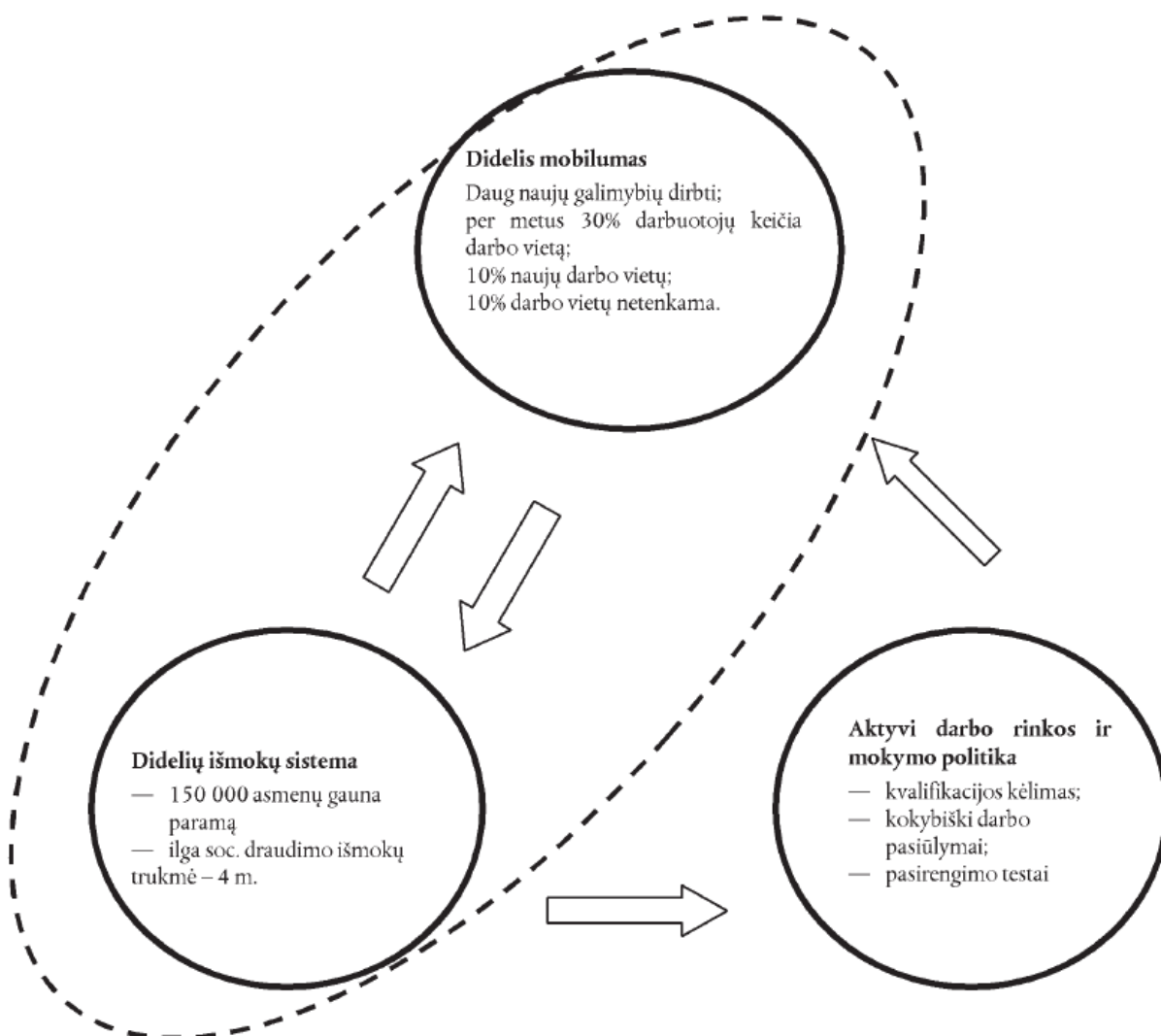
---

<sup>28</sup> Plačiau žr.: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1222.htm>

atstovai geriausiai žino darbuotojų nuomonę apie tai, kokios priemonės jiems tinka ir yra naudingos. Be to, jei darbdavys konsultuojasi su darbuotojais, yra didesnė tikimybė, kad jie tą priemonę sklandžiai priims.

Vyresnio amžiaus darbuotojų atžvilgiu vyriausybės, socialiniai partneriai ir darbdaviai turėtų bendradarbiauti skatindami įmones taikyti atitinkamas priemones, teikti tikslingas mokymosi ir įgūdžių ugdymo galimybes, gerinti darbo sąlygas ir kovoti su neigiama pažiūra į šios grupės darbuotojus.

Aptartus Flexicurity komponentus galima pavaizduoti grafiškai, pasitelkiant Danijos pavyzdžiu sukurtą „auksinį trikampį“, kuriame sąveikauja aptartos svarbiausios darbo rinkos politikos priemonės:



*Flexicurity galima apibrėžti kaip integruotą strategiją ir lankstumui, ir saugiam užimtumui darbo rinkoje didinti.*

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas savo nuomonėje<sup>29</sup> 2009 m. pastebėjo, jog užklupus ekonominei krizei ir padidėjus nedarbui darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra jokių būdu neturėtų būti laikoma priemone, padedančia lengviau atleisti darbuotojus ar apskritai sumažinti socialinę apsaugą, visų pirma bedarbių socialinę apsaugą. Ekonominė krizė išryškino vidaus lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą užtikrinančių priemonių svarbą, kurios suteikia įmonėms galimybę prisitaikyti prie staigaus užsakymų sumažėjimo ir neatleisti darbuotojų. Pastebėta, jog įmonės, taikančios darbo valandų kaupimo sąskaitų sistemą, suderintą su socialiniais partneriais, sugeba greičiau reaguoti į naują, dėl krizės susidariusią padėtį darbo rinkoje, nei šių priemonių netaikančios įmonės. Taigi, būtina didinti šių priemonių patrauklumą įmonėms ir darbuotojams, o socialiniai partneriai privalo skatinti darbo valandų kaupimo sąskaitas ir susitarimus dėl lankstaus darbo grafiko. Europos Sąjunga, atsižvelgdama į nacionalinius ir regionų ypatumus ir pramonės sektorių skirtumus, turėtų ir toliau laikytis europinio požiūrio ir subsidiarumo principo. Tai padės sukurti europinį pagrindą, būtiną tvirtesniai Europos socialiniam modeliui užtikrinti, kuris šiuo metu iš teorinio modelio tampa neišvengiama realybe. Tačiau, įgyvendinant darbo rinkos reformas valstybėse narėse reikėtų siekti, kad nedaugėtų neužtikrintų darbo vietų, kurioms būdingas pernelyg didelis lankstumas, bet mažos užimtumo garantijos. Per pastaruosius dešimt metų tokių darbo vietų skaičius nuolat didėjo. Toks neproporcingas išorinis lankstumas neturėtų sudaryti sąlygų panaikinti įprastų darbo sąlygų reglamentavimą sukuriant nesąžiningus darbo santykius.

EESRK mano, kad ES turėtų skatinti valstybių narių bendradarbiavimą įgyvendinant Europos užimtumo strategiją, kuri nuo 2005 m. yra Lisabonos strategijos valdymo mechanizmo dalis. Valstybės narės sutarė, kad būtina skatinti lankstumą derinant jį su užimtumo garantijomis. ES turėtų aktyviau skatinti valstybes nares laikytis savo įsipareigojimų, raginti jas informuoti apie gerąją patirtį, sukauptą įgyvendinant Europos užimtumo politiką, ir ją pasidalyti. Krizė keičia socialinę ir ekonominę aplinką, kurioje reikėtų numatyti darbo rinkos reformas. Tai yra akivaizdu nepaisant įvairaus tokių struktūrinių reformų įgyvendinimo galimybių, jų įgyvendinamumo, poreikio ar nesugebėjimo įgyvendinti krizės laikotarpiu vertinimo. Bedarbių įtrauktis ir jų grąžinimas į darbo rinką turi būti neginčijami prioritetai.

EESRK savo nuomonėje pasisakė ir apie išorės ir vidaus lankstumo santykį krizės metu. Anot komiteto *vidaus lankstumas* turėtų būti administracijos ir darbuotojų arba jų

---

<sup>29</sup> Oficialusis leidinys C 318, 23/12/2009 p. 0001-0005.

atstovų, socialinių partnerių socialinio dialogo, organizuojamo įmonės arba susijusio sektoriaus lygiu, rezultatas. Vidaus lankstumas padeda išvengti darbo vietų praradimo ir taip sunkiu laikotarpiu gali tapti svarbiu Europoje socialinę sanglaudą stabilizuojančiu veiksmu. Siekiant užtikrinti, kad įmonės laikysis socialinės atsakomybės srityje prisiimtų įsipareigojimų, ir norint išlaikyti dirbančiųjų užimtumą labai svarbu geri darbdavių ir darbuotojų santykiai. Remiant šias priemones labai svarbus vyriausybės vaidmuo, tačiau dėl šios paramos neturi sumažėti galimybės teikti svarbiausias socialines paslaugas, pavyzdžiui, užtikrinti saugą (ar kalbėsime apie maisto produktų, ar oro transporto saugą, visuotinės svarbos paslaugų universalumą, ar policijos teikiamas paslaugas) ir švietimą, kuris nuo šiol turi būti pagrįstas mokymosi visą gyvenimą principu.

Visos socialinės reformos turi būti vykdomos atsižvelgiant į socialines, ekonomines ir politines aplinkybes. Krizės laikotarpiu dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros, be abejo, kyla rimtų abejonių, pavyzdžiui, ar dedamos pastangos užtikrins spėjamas įsidarbinimo galimybes. Taigi reikia gerai suvokti, kad lankstumo ir užimtumo garantijos naudinga priemone bus tik tuomet, kai jos taps priimtinos visiems socialiniams partneriams, o ne kai kuriems iš jų. Todėl labai svarbu nuodugniai išnagrinėti užimtumo garantijų, užimtumo ir lankstumo garantijų pusiausvyros klausimus. Komiteto manymu, Europos Komisija turėtų sutelkti dėmesį ir ištirti vidaus lankstumo, kuris galėtų būti veiksminga darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą užtikrinanti priemonė, padedanti spręsti nedarbo problemą, galimybes.

Reikėtų subalansuoti darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros aspektus, kad taikant šį modelį nesumažėtų užimtumo garantijos. Tačiau kaip valstybės narės galėtų šią pusiausvyrą užtikrinti krizės laikotarpiu? Būtina darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros modeliu grindžiamas reformas kruopščiai išnagrinėti atsižvelgiant į krizę, kad nekiltų nepageidaujamų socialinių ir politinių pasekmių. Tokia tik dar išsamesnė analizė turėtų būti atlikta dėl vadinamųjų išorės lankstumo ir užimtumo garantijų.

Dabartinėje situacijoje būtų rizikinga aktyviai imtis darbo rinkos reformų siekiant skatinti išorės lankstumą, kas nepasakytina apie atsargų įvairių vidaus lankstumo formų taikymą. Europos Komisija iki šiol akcentavo lankstumo ir užimtumo garantijų išorės dimensiją. Daugelyje Europos kolektyvinių sutarčių numatytos įmonių lankstumo tvarkos nuostatos. Be to, lankstumas gali būti įvairių formų, pavyzdžiui, darbo laiko organizavimas derinamas su mokymui skirtu laiku.

Kvalifikuotų darbuotojų atleidimas krizės laikotarpiu yra pavojingas žingsnis atsižvelgiant į būsimą ekonomikos atgaivinimą. Patyrusių darbuotojų trūkumas vėliau gali dar

labiau padidėti. Nėgana to, daug Europos įmonių, atrodo, mažina besimokantiems amato ar jauniems specialistams skirtas darbo vietas. Tokiu būdu įmonės rizikuoja savo ateitimi. Lankstumo ir užimtumo garantijos gali pasiteisinti tik tada, jei darbuotojai turės gerą išsilavinimą. Nutrauktas mokymo procesas prieštarauja šiai reformos priemonei. Įmonės privalo investuoti į tęstinį darbuotojų mokymą. Tačiau akivaizdu, kad nuolatinis tobulėjimas – tai taip pat ir kiekvieno darbuotojo pareiga. Lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros pagrindinis principas – geresnės galimybės įsidarbinti. Savo ruožtu geriausias įsidarbinimo galimybes užtikrina švietimo sistemos ir veiksmingas tęstinis mokymas. Kol valstybės narės skelbs savo pritarimą visą gyvenimą trunkančio mokymo idėjai, tačiau nereformuos švietimo sistemų, neskirs tinkamo dėmesio ikimokykliniam ugdymui, neskirs daugiau išteklių švietimui ir nesieks mokestinėmis priemonėmis skatinti tęstinį profesinį mokymą darbo vietose ir sudaryti jam palankesnių sąlygų, tol lankstumo ir užimtumo garantijų pagrindinė sąlyga negalės būti įvykdyta.

Lisabonos sutartyje vidaus rinka įvardijama kaip socialinė ekonomika. Vienas iš Europos bendrijos steigimo sutarties 2 straipsnyje nurodomų Bendrijos tikslų – *socialinė rinkos ekonomika*. Ši nauja kryptis, kuria suteikiamos daug platesnės galimybės Bendrijos teisės nuostatas aiškinti vadovaujantis socialiniu požiūriu, turės didelės reikšmės būsimiems Europos teisės aktams ir visų pirma Europos Teisingumo Teismo praktikai.

2012 m. Europos Taryba Lietuvai<sup>30</sup> rekomendavo 2012–2013 m. imtis šių veiksmų:

1. Priimti teisės aktus dėl visapusiškos pensijų sistemos reformos. Suderinti teisės aktais nustatytą pensinį amžių su vidutine tikėtina gyvenimo trukme, nustatyti aiškias pensijų indeksavimo taisykles ir pagerinti papildomo kaupimo sistemas. Pensijų reformą pagrįsti aktyvaus senėjimo priemonėmis.
2. Spręsti aukšto nedarbo, visų pirma jaunimo, žemos kvalifikacijos darbuotojų ir ilgalaikių bedarbių, problemą skiriant daugiau išteklių aktyvios darbo rinkos politikos priemonėms ir kartu gerinant jų veiksmingumą. Padidinti gamybinės praktikos schemų veiksmingumą. Pakeisti darbo teisės aktus, kiek tai susiję su lanksčiomis sutarčių sąlygomis, atleidimo nuostatomis ir lanksčia darbo laiko tvarka.
3. Kad būtų sumažintas skurdas ir socialinė atskirtis, didinti paskatas dirbti ir socialinės paramos sistemos reformą geriau susieti su aktyvumo skatinimo priemonėmis, ypač kalbant apie pažeidžiamiausius asmenis.

---

<sup>30</sup> Tarybos rekomendacija COM(2012) 319 final dėl Lietuvos 2012 m. nacionalinės reformų programos su Tarybos nuomone dėl 2012–2015 m. Lietuvos konvergencijos programos.



4. Įgyvendinti visus valstybės valdomų įmonių reformų paketo aspektus ir visų pirma užtikrinti, kad būtų atskirtos nuosavybės ir reguliavimo funkcijos bei komercinė ir nekomercinė veikla. Įdiegti tinkamas stebėjimo priemones reformų veiksmingumui vertinti ir užtikrinti, kad visos valstybės valdomos įmonės laikytųsi reformos reikalavimų.
5. Imtis veiksmų, kad būtų pagerintas pastatų energinis efektyvumas, be kita ko, šalinant kliūtis ir sparčiai įgyvendinant kontroliuojančiojo fondo iniciatyvą. Skatinti energijos tinklų konkurenciją gerinant tiek elektros energijos, tiek dujų tinklų jungtis su ES šalimis.

#### Klausimai:

1. Kokią funkciją atlieka flexicurity principai?
2. Kodėl flexicurity laikomas darbo teisės reguliavimo metodu?
3. Kokie pagrindiniai flexicurity komponentai?
4. Kodėl ES Komisija ėmėsi veiksmų bendrai koordinuoti flexicurity strategiją?
5. Paašškinkite Europos Sąjungos tikslą – socialinė rinkos ekonomika.

#### Literatūra:

1. Mapping out flexicurity pathways in the European Union. Ton Wilthagen. Tilburg University, Flexicurity Research Programme.
2. Flexicurity – What is it? Can it work Down Under? Report for ACTU Executive Grant Belchamber. ACTU, 2009.

### 3. Lankstumo ir saugumo rūšys

Flexicurity strategijos esmė – harmoningai suderinti įvairias darbo rinkos lankstumo ir saugumo rūšis, kad darbuotojai ir įmonės galėtų geriau prisitaikyti ir jiems būtų užtikrintas stabilumas ir apsauga nuo pavojų. Išskiriamos šios labiausiai paplitusios darbo rinkos lankstumo ir saugumo elementų klasifikacijos<sup>31</sup>:

#### Lankstumo rūšys:

- *Išorinis kiekybinis lankstumas* – įdarbinimo apimties koregavimas sąveikaujant su išorėje esančia darbo rinka. Tokio lankstumo priemonės gali būti pavyzdžiui terminuotos darbo sutartys, laikinas darbas, nuotolinis darbas, lengvas priėmimas ir atleidimas iš darbo, priverstinės atostogos ir pan.
- *Vidinis kiekybinis lankstumas* – laikinas darbo kiekio koregavimas įmonės viduje, naudojant netipinio darbo laiko ir laiko apskaitos programų praktiką. Pavyzdžiui suminės darbo laiko apskaitos įvedimas, darbo laiko režimo koregavimas, nekeičiant darbuotojų skaičiaus.
- *Vidinis funkcinis lankstumas* – lankstumas įmonės viduje įgyvendinamas leidžiant darbdaviui lengviau tvarkytis įmonėje. Pavyzdžiui darbdaviui leidžiama keisti darbuotojo darbo vietą, pavesti jam papildomą darbą ar net keisti darbo funkciją. Prie šios rūšies priskirtinas ir *Darbo užmokesčio (finansinis) lankstumas* – leidimas darbdaviui keisti darbo užmokesčio sąlygas pagal objektyvius pokyčius darbo rinkoje (taip pat lanksčiai reaguoti į darbuotojo arba įmonės veiklos rezultatus).

#### Saugumo rūšys:

- *Darbo vietos saugumas* – saugumas, užtikrinamas darbo apsaugos įstatymų ir pan., ribojantis darbdavio galimybes savo nuožiūra atleisti darbuotojus.
- *Užimtumo saugumas* – pakankamos užimtumo galimybės dėl didelių įsidarbinimo galimybių, užtikrinamų pavyzdžiui, mokymu ir lavinimu.
- *Pajamų saugumas* – pakankamų ir stabilų pajamų užtikrinimas.
- *Mišrusis saugumas* – darbuotojų saugumas, leidžiantis darbuotojui derinti savo pareigas darbe su kitomis nei atlygintinas darbas pareigomis ir įsipareigojimais.

<sup>31</sup> Wilthagen ir Tros, 2004.

- *Darbo sutarties teisinis saugumas* – visiems asmenims, patenkantiems į darbuotojo kategoriją, įstatymo taikoma apsauga. sutartis Tai reiškia, jog egzistuoja subordinacijos ryšys, kuris, be kita ko, sukelia visas su teise į socialinę apsaugą susijusias pasekmes darbuotojui.

*Vidinis lankstumas* yra susijęs su darbo laiko bei funkcijų lankstumu ir didina darbuotojų gebėjimą prisitaikyti. Vidinio lankstumo klausimas paprastai iškyla, kai socialiniai partneriai turi daug patirties derėtis dėl kolektyvinių sutarčių ir pasiekti gerų rezultatų. Vidinis lankstumas gali būti labai svarbus skatinant našumą, naujoves ir konkurencingumą. Jis taip pat leidžia suteikti darbuotojams galimybę geriau derinti darbą ir kitą veiklą bei pareigas ir gerinti savo užimtumo kokybę. Abiem atvejais vidinis lankstumas gali padidinti stabilumą ir nuspėjamumą. Tačiau vidinis lankstumas taip pat gali pernelyg padidėti, todėl gali pablogėti darbo sąlygos arba padidėti užimtumo nestabilumas arba gali būti sunku derinti darbinę ir nedarbinę veiklą. Taigi toks lankstumas įmanomas tik tada, kai pasiekiamas kolektyvinėse derybose ir apibrėžiamas teisės aktais, kurie užtikrina darbo ir sveikatos apsaugą ir darbuotojams teikia stabilumą bei apsaugą. Esant minėtoms teisinėms aplinkybėms tikslinga siekti derybose suderinto vidinio lankstumo, tuo būdu norima suderinti konkurencingumo didinimą ir darbo ir gyvenimo kokybės gerinimą.

*Funkcinis lankstumas* yra gebėjimas pasinaudoti darbuotojų sugebėjimu atlikti įvairias užduotis, pasinaudojant darbo rotacija, plečiant darbo sritį ir turinį. Toks lankstumas gali būti naudingas įmonėms, nes leistų joms koreguoti darbuotojų veiklos rūšį pagal paklausos arba darbuotojų skaičiaus svyravimus arba našiau panaudoti žmogiškuosius išteklius ir kapitalo investicijas. Funkcinis lankstumas taip pat gali būti naudingas darbuotojams, nes dėl jo gali išaugti jų asmeninio tobulėjimo, mokymosi, įsidarbinimo galimybės, padidėti pasitenkinimas darbu bei pakilti atlyginimai.

Funkciniam lankstumui reikalingos saugios įdarbinimo sąlygos, normalios darbo sąlygos, įgaliojimai ir bendradarbiavimas darbe. Saugios ir nekeliančios pavojaus sveikatai darbo vietos, taip pat darbo organizavimo formos, suteikiančios darbuotojams daugiau laisvės atliekant savo darbą, yra svarbus veiksnys didinant darbo našumą ir gebėjimus diegti naujoves. Geros darbo sąlygos ir darbo organizavimo formos, daugiau galimybių veikti ir dalyvauti skirstant pelną yra svarbi sąlyga, siekiant pagerinti darbo našumą ir sustiprinti įmonių gebėjimą diegti naujoves. Tačiau dėl funkcinio lankstumo darbe gali iškilti papildomų sunkumų ir

atsirasti daugiau streso, todėl svarbu rasti pusiausvyrą tarp darbo reikalavimų ir darbo kontrolės, siekiant užkirsti kelią darbuotojų išsekimo sindromui.

Svarbus funkcinio lankstumo strategijų ir apskritai vidinio lankstumo strategijų elementas turėtų būti visą gyvenimą trunkantis mokymasis. Kelete paskutinių nuomonių EESRK pabrėžė visą gyvenimą trunkančio mokymosi svarbą gerinant darbuotojų įgūdžius, karjeros galimybes ir našumą. Funkciniam lankstumui reikia nuolat gerinti darbuotojų žinias ir gebėjimus, tam reikalinga gerai veikianti švietimo ir mokymo infrastruktūra.

Funkcinis lankstumas yra svarbus ir kolektyvinių derybų tarp socialinių partnerių objektas. Tokiose derybose galima rasti verslo ir darbuotojų poreikių pusiausvyrą ir juos suderinti, galima nustatyti, kaip tinkamai atlyginti už padidėjusius gebėjimus.

*Išorinis lankstumas* pasireiškia darbdavio galimybėmis pasinaudoti įvairiomis žmogaus darbo panaudojimo formomis. Apie tai plačiau kalbama 20 skyriuje.

Diskutuojant dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros Europos lygiu daugiausiai kalbama tik apie išorinio lankstumo didinimą ir atsvarą tokiam lankstumo padidėjimui – darbo rinkos politikos arba socialinės apsaugos nuostatų stiprinimą. Profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų nuomonės dėl išorinio lankstumo naudos ir trūkumų dažnai skiriasi.

Literatūroje taip pat išskiriamos keturios pagrindinės saugumo teisių grupės:

- *Universalios socialinės teisės* – pavyzdžiui, socialinis draudimas, sveikatos draudimas, nedarbo draudimas ir pan.
- *Darbo teisės* – bendros dirbančiųjų teisės, pavyzdžiui, vienodas požiūris, teisė į darbą, teisė į teisingą atlyginimą, teisė į poilsį ir pan.
- *Savanoriško darbo (neapmokamo darbo) teisės* – nelaimingų atsitikimų savanoriškame darbe draudimas, galima išeitinė pašalpa ir pan.
- *Ekonomiškai priklausomų darbuotojų teisės* – specialios garantijos, suteikiamos asmenims, kurie dirba ne pagal darbo sutartį.

Saugumo rūšys aptariamos II šio vadovėlio dalyje.

Panaudojus Wiltthagen, Tros ir Pacelli pasiūlymus galima sudaryti lankstumo ir saugumo rūšių matricą<sup>32</sup>:

	Darbo vietos saugumas	Užimtumo saugumas	Pajamų saugumas	Kombinuotas saugumas
<b>Išorinis kiekybinis lankstumas</b>	Darbo sutarčių rūšys Darbo santykių apsaugos įstatymai Ankstytas išėjimas į pensiją	Įdarbinimo paslaugos/aktyvi darbo rinkos politika Mokymai/mokymasis visą gyvenimą	Nedarbo išmokos Kitos socialinės išmokos Minimali alga	Apsauga nuo atleidimo
<b>Vidinis kiekybinis lankstumas</b>	Trumpesnė darbo savaitė/ne visas darbo laikas	Darbo santykių apsaugos įstatymai Mokymai/mokymasis visą gyvenimą	Priedai už ne visą darbo laiką Mokslo apmokėjimas Ligos pašalpos	Skirtingos išėjimo iš darbo schemas Dalinis išėjimas į pensiją
<b>Funkcinis lankstumas</b>	Papildomas darbas Mokymai Darbo nuoma Subkontraktingas Veiklos išskėlimas (outsourcing)	Mokymai/mokymasis visą gyvenimą Darbo rotacija Komandinis darbas Multi-kvalifikacija	Priedų sistema už produktyvų darbą	Lankstūs susitarimai dėl darbo laiko
<b>Darbo kaštų/apmokėjimo lankstumas</b>	Darbo sąnaudų pritaikymas Socialinių įmokų mažinimo schemas	Socialinių mokesčių mokėjimo pakeitimai Darbo subsidijos Garantijos dirbantiems	Kolektyviniai darbo apmokėjimo susitarimai Priedai už dirbamą trumpesnę darbo savaitę	Lankstūs susitarimai dėl darbo laiko

Lanksčių darbo formų ir garantijų pusiausvyros galimybių lentelė:

	Ne visas darbo laikas	Terminuotas darbas	Sezoninis darbas	Darbas pagal poreikį
Apsauga nuo atleidimo	+			
Atlyginimas	+	+	+	+
Mokamos atostogos	+	+	+	+
Mokamas nedarbingumas	+	+	+	+
Vaiko priežiūros atostogos	+	+	+	+
Darbo valandos (visa diena)		+	+	+
Bedarbystės pašalpa	+	+	+	+
Pensija	+	+	+	+
Sveikatos draudimas	+	+	+	+

#### Klausimai:

1. Kokios yra pagrindinės lankstumo priemonės?
2. Kokios yra pagrindinės saugumo priemonės?

<sup>32</sup> Wiltthagen and Tros, 2004; Pacelli et al., 2008.

3. Koks skirtumas tarp vidinio ir išorinio lankstumo priemonių? Pateikite savo pavyzdžių.

Literatūra:

1. Usonis, J. Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m. // Jurisprudencija. 2012, Nr. 19(3), p. 1131-1148.
2. Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones. 2007. Report by the European Expert Group on Flexicurity.

#### 4. Socialinio dialogo vaidmuo įgyvendinant flexicurity

Siekiant užtikrinti, kad lankstumo ir užimtumo garantijos suteiktų naudos visiems, šioje veikloje turi aktyviai dalyvauti socialiniai partneriai. Komunikate KOM 359 pripažįstama, jog yra svarbu, kad visos suinteresuotosios šalys būtų pasirengusios pripažinti ir prisiimti su pokyčiais susijusią atsakomybę. Dažnai integruota lankstumo ir užimtumo garantijų politika būna vykdoma tose šalyse, kurioje svarbus vaidmuo tenka atskirų socialinių partnerių, taip pat socialinių partnerių ir valdžios institucijų dialogui, o labiausiai – savitarpio pasitikėjimui. Socialiniai partneriai turi daugiausia galimybių spręsti darbdavių ir darbuotojų poreikių klausimus bei nustatyti sritis, kuriose šie gali pasiekti gerų sąveikos rezultatų, pavyzdžiui, organizuodami darbą arba rengdami ir įgyvendindami mokymosi visą gyvenimą strategijas. Socialinių partnerių parama siekti svarbiausių Lisabonos strategijos tikslų yra labai svarbi; vyriausybės ir socialiniai partneriai yra vienodai atsakingi už šios paramos naudojimą konkrečioms politinėms iniciatyvoms rengti. Akivaizdu, kad visapusiškas lankstumo ir užimtumo garantijų metodas, o ne atskiros politinės priemonės, yra geriausias būdas užtikrinti, kad socialiniai partneriai dalyvautų visapusiškose diskusijose apie prisitaikymo galimybes.

Patirtis rodo, kad partnerystė grįstas metodas yra tinkamiausias flexicurity politikai formuoti. Aišku, kad suinteresuotosios šalys, būdamos savarankiškos organizacijos, pačios turi nuspręsti, kaip jos dalyvaus socialiniame dialoge lankstumo ir užimtumo garantijų politikos klausimais.

Valstybių narių lygmeniu flexicurity būtų proceso, skirto nustatyti su prisitaikymu ir pokyčiais susijusius nacionalinius tikslus užimtumo, našumo didinimo bei lankstumo ir užimto garantijų srityje, pagrindas. Kad vyktų šis procesas, reikia didinti informuotumą apie konkrečius poreikius siekti pokyčių ir gerinti vykdomą politiką. Šį procesą pradėtų valdžios institucijos, bet siektų, kad jame dalyvautų socialiniai partneriai ir kitos suinteresuotosios šalys. Galima būtų pradėti nacionalinį dialogą, kuriame dalyvautų darbdavių, darbuotojų, vyriausybės ir kitų šalių atstovai, kurių užduotis būtų parengti įvairius politikos metodus arba susitarti dėl priemonių rinkinio. Tai leistų priimti nacionalinę integruotą lankstumo ir užimtumo garantijų strategiją. Komisija ragina valstybes nares bendradarbiauti su socialiniais partneriais, kad į nacionalines reformų programas būtų įtraukti jų lankstumo ir užimtumo garantijų įgyvendinimo metodai.

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas savo nuomonėje dėl kolektyvinių derybų ir socialinio dialogo vaidmens reguliuojant ir reformuojant darbo rinkas<sup>33</sup>, nurodo socialinio dialogo svarbą flexicurity procese. Pabrėžiama, jog darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra reiškia, jog randama darbdavių ir darbuotojų teisių bei įsipareigojimų pusiausvyra. Socialinis dialogas ir kolektyvinės derybos turėtų būti laikomi svarbiausiomis bet kokios darbo rinkos reformos, įskaitant darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą, rengimo ir įgyvendinimo priemonėmis. Todėl EESRK pažymi, kad socialiniai partneriai yra bet kokios diskusijos dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros pagrindiniai dalyviai visais lygmenimis. Jiems turėtų tekti vis svarbesnis vaidmuo nustatant lankstumo ir saugumo pusiausvyrą, ir tuo būdu jie prisidėtų prie darbo rinkos normų tobulinimo.

EESRK pripažįsta, kad Europos lygiu Komisija turi informuoti socialinius partnerius apie savo ketinimus, susijusius su šia diskusija. Tačiau EESRK mano, kad apibrėžiant europietišką darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros sąvoką Komisija turėtų daugiau konsultuotis, ypač su Europos socialiniais partneriais. Be aktyvaus socialinių partnerių dalyvavimo ir įsipareigojimo bus sunku įgyvendinti bet kokią darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros strategiją.

EESRK pateikia Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo sistemos pavyzdį, kur pabrėžiama, kad kuriant Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo sistemą socialiniams partneriams teko pagrindinis vaidmuo; jie dalyvavo priimant sprendimus ir įgyvendinant profesinio mokymo politiką ir struktūrines darbo rinkos reformas. Taigi, aktyvesnis socialinių partnerių dalyvavimas ir jų indėlis gali padidinti visuomenės gebėjimą prisitaikyti ir konkuruoti.

Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros darbotvarkės nereikėtų „nuleisti iš viršaus“ – nustatant Komisijai ir aptariant valstybių narių vyriausybėms. Socialiniai partneriai privalo turėti galimybę derėtis, daryti įtaką ir prisiimti atsakomybę už darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros sąvokos apibrėžtį, jos sudedamąsias dalis ir jos pasekmių įvertinimą. Kadangi darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra yra glaudžiai susijusi su socialiniu dialogu ir kolektyvinėmis derybomis, kilusi diskusija dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros taip pat išryškins šiuo metu vykstančio socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų trūkumus. Šių trūkumų klausimas turėtų būti sprendžiamas tuo pat metu, kai bus pateikiama darbo rinkos

---

<sup>33</sup> 2007/C 256/20. Oficialusis leidinys C 256, 27/10/2007 p. 0108-0113.



lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros politikos darbotvarkė. Taigi EESRK pageidauja, kad diskusija dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros ir socialinio dialogo stiprinimas visais lygmenimis bei atitinkamu lygiu vykstančios kolektyvinės derybos būtų labiau susiję, ir tuo būdu atsižvelgta į valstybių narių darbo santykių sistemų įvairovę.

*Europinis socialinis dialogas yra unikalus reiškinys pasaulyje, nes socialiniams partneriams socialinėje srityje suteikiamas įstatymų leidėjų vaidmuo.* Socialiniai partneriai turi teisę kelti visiems rūpimus klausimus siekdami, kad geriau veiktų Europos darbo rinka. EESRK pripažįsta, kad dėl svarbaus socialinių partnerių vaidmens nuolat plėtojant darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros politiką Europos lygiu diskusijos dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros neįmanoma atsieti nei nuo Europos socialinio dialogo turinio, nei nuo tolesnės paties socialinio dialogo raidos<sup>34</sup>. Socialiniai partneriai savo daugiametėje darbo programoje nutarė išnagrinėti darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros politikos aspektus ir siekti bendro susitarimo dėl Europos socialinio dialogo priemonių. EESRK išreiškė savo poziciją šiuo klausimu nuomonėje dėl Įsidarbinimo galimybės ir verslumo – pilietinės visuomenės, socialinių partnerių ir vietos bei regionų valdžios institucijų vaidmens lyčių lygybės aspektu<sup>35</sup>.

Valstybėse narėse visais lygmenimis galima rasti daugybę pavyzdžių, kaip socialiniai partneriai svariai prisideda prie darbdavių ir darbuotojų lankstumo ir saugumo didinimo. Kolektyvinės sutartys pačios savaime nėra saugumo garantas darbdaviams ir darbuotojams, tačiau jos suteikia galimybę susitarti dėl lankstumo. Aplinkoje, kuri darosi vis konkurencingesnė, didesnio vidinio lankstumo elementai, galimybė kopti karjeros laiptais ir teisės į visą gyvenimą trunkantį mokymąsi tampa vis įprastesni. Tačiau valstybėse narėse, kur socialinis dialogas yra nepakankamai aktyvus dėl trapios darbo santykių sistemos, darbuotojai tampa pernelyg pažeidžiami darbo rinkos jėgų poveikiui ir neretai gali tikėtis labai nedidelės apsaugos. Todėl valstybėse narėse diskutuojant dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros tuo pat metu reiktų stiprinti ir modernizuoti ir darbo santykių sistemą.

EESRK išskiria kai kuriuos socialinių partnerių susitarimų pavyzdžius:

- Danijos kolektyvinės sutartys, kuriose numatomi privalomi pranešimo apie atleidimą laikotarpiai, leidžiantys darbuotojams geriau pasiruošti įsidarbinti kitoje vietoje;

<sup>34</sup> Žr. 2006 m. liepos 6 d. EESRK nuomonę dėl Socialinės sanglaudos: sukonkretinti Europos socialinio modelio turinį (Pranešėjas Ernst Erik Ehnmark, (OL C 309, 2006 12 16)).

<sup>35</sup> SOC 273 Nuomonė dėl Įsidarbinimo galimybės ir verslumo – pilietinės visuomenės, socialinių partnerių ir vietos bei regionų valdžios institucijų vaidmens lyčių lygybės aspektu (pranešėjas Luis Miguel Pariza Castaños).

- Švedijoje pramonės šakos lygmeniu sudarytomis kolektyvinėmis sutartimis įsteigti „profesinės veiklos keitimo“ fondai, kuriems lėšas skiria atitinkamas verslo sektorius ir kuriuos kartu tvarko socialiniai partneriai. Šie fondai skirti darbuotojų, kurie gavo pranešimą apie atleidimą iš darbo, mokymui, darbo vietos paieškai arba apmokėti stažuotes kitose įmonėse, nors tie žmonės oficialiai tebedirba juos atleidžiančioje bendrovėje;
- trišalis susitarimas Ispanijoje dėl riboto terminuotų darbo sutarčių naudojimo. Susitarimas remiasi principu, kad pernelyg didelis terminuotų sutarčių kiekis nenaudingas nei dirbantiems, nei įmonėms;
- Vokietijos kolektyvinės sutartys, kuriose numatyta lanksti darbo laiko ir darbo organizavimo galimybė ribotu mastu, rengiamos ir įgyvendinamos dalyvaujant atitinkamos įmonės darbuotojų atstovams.

Europos socialinių partnerių sudaryti ir direktyvomis patvirtinti susitarimai, pavyzdžiui, dėl terminuoto darbo, motinystės (tėvystės) atostogų, darbo ne visą darbo dieną ir nuotolinio darbo, atitinka darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros sampratą ir prisideda prie darbuotojų ir darbdavių saugumo ir lankstumo.

Socialiniai partneriai gali derėtis svarbiausiais darbo rinkos klausimais, siekdami socialiniu požiūriu priimtinos lankstumo ir saugumo pusiausvyros, jeigu bus nacionalinė įstatyminė bazė, skatinanti socialinius partnerius prisidėti prie darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros klausimų ir veiksmingai dėl jų derėtis. Užimtumo apsaugos reguliavimas ir stipri įstatyminė bazė gali suteikti socialiniams partneriams pagrindą derantis dėl susitarimų, kurie skatina darbuotojus gerai dirbti, bendradarbiauti ir siekti kvalifikacijos gerinimo, o tai teigiamai veikia užimtumą apskritai ir didina ekonomikos efektyvumą. Socialinių partnerių dalyvavimas užtikrina, kad bus atsižvelgta ir į įmonių, ir į darbuotojų interesus. Užimtumo apsauga, pakartotinio įdarbinimo paslaugos ir aktyvios darbo rinkos politikos priemonės yra labai svarbūs ir įmonių, ir darbuotojų sugebėjimą prisitaikyti ir jų saugumą užtikrinantys veiksniai.

Dalyvaudami socialiniai partneriai gali prisidėti prie apsaugoto darbuotojų judumo didinimo ir prie to, kad keisti profesinę veiklą būtų naudinga. Jie gali padėti organizuoti kolektyvinę ir sutartinę darbo rinkos galimybių ir teisių kontrolę. Tai leistų kovoti su segmentavimosi tendencijomis ir didintų integraciją.

Europos Parlamentas nagrinėdamas naujas socialinio dialogo formas nurodo, kad Europos ir nacionalinių socialinių partnerių ir pilietinės visuomenės organizacijų indėlis įgyvendinant strategiją „ES 2020“ yra ypatingai svarbus siekiant užimtumo tikslų ir

įgyvendinant lankstumo ir užimtumo garantijų darbotvarkę bei ją atnaujinant. Todėl ragina Komisiją ir nacionalines vyriausybes jaustis atsakingoms už „pašaliečius“ (darbuotojus, dirbančius pagal netipines arba labai netipines sutartis), ir užtikrinti, kad jų teisės bei socialinės apsaugos reikalavimai būtų suderinti su pagal įprastas sutartis dirbančių darbuotojų teisėmis ir socialinės apsaugos reikalavimais. Socialiniai partneriai Europos ir nacionaliniu lygmenimis turėtų remti investicijas į mokymosi strategijas, pritaikytas prie rinkos reikalavimų, ir palankiai vertina socialinių partnerių jau suderėtus Gebėjimų ir kompetencijos tobulinimo visą gyvenimą veiksmų metmenis.

Asmenys, kuriems taikomos integracijos į darbo rinką priemonės arba priemonės, skirtos parengti juos patekimui (grįžimui) į darbo rinką, taip pat pilietinės visuomenės organizacijos, teikiančios jiems šias paslaugas arba atstovaujančios šiems asmenims, turėtų dalyvauti formuojant, diegiant ir įgyvendinant jiems įtakos turinčią politiką. Pažymėtina, kad socialinių partnerių ir pilietinės visuomenės organizacijų dalyvavimas kuriant ir įgyvendinant politiką labai skiriasi atskirose valstybėse narėse, tačiau vyrauja bendra tendencija siekiant politinių tikslų naudotis įvairesnių priemonių deriniu. Socialinio ir institucinio pripažinimo, kuriuo naudojasi socialiniai partneriai, kokybė turėtų būti dar labiau gerinama nacionaliniu lygmeniu ir šis veiksnys turėtų būti visapusiškesnis, nes jis kaip tik smarkiai lemia jų indėlio kokybę; tačiau socialinio dialogo kokybė, atsižvelgiant į šalį ir sektorių, labai skiriasi, todėl socialiniai partneriai turi kurti tikrą „socialinę partnerystę“ visais lygmenimis.

Sėkmingas socialinis dialogas darbo vietoje labai priklauso nuo darbuotojų atstovybėms sudarytų sąlygų, t. y. kokybiškos informacijos tiekimo, reguliaraus mokymosi ir pakankamo laiko veiklai. Istorija įrodė, jog kolektyvinės derybos yra veiksminga užimtumo išsaugojimo priemonė ir kad jos leidžia darbdaviams ir darbuotojams rasti veiksmingą išeitį sprendžiant su ekonomikos nuosmikiu susijusias problemas.

Būtina pabrėžti, kad būtent vyriausybės vaidmuo yra lemiamas sudarant išankstines sąlygas visapusiškoms ir veiksmingoms kolektyvinėms deryboms ir pasitelkiant trišalę struktūrą siekiant įtraukti socialinius partnerius į instituciškai garantuotą ir veiksmingą viešosios politikos rengimą lygiomis teisėmis pagal nacionalinę praktiką ir tradicijas.

EESRK tirdamas restruktūrizavimo problemas<sup>36</sup> skatina socialinius partnerius ir toliau būti pagrindiniais dalyviais forume, kuriame nuolat diskutuojama dėl reformų ir kuris suteikia galimybę abiem šalims – darbdaviams ir darbuotojams – stebėti, kad būtų nuolat užtikrinama lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra. Šis požiūris labai svarbus ir naudingas būsimai

---

<sup>36</sup> Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros vykstant restruktūrizacijai pasaulinio vystymosi kontekste. 2009/C 318/01.

Europos užimtumo politikai. Todėl pilietinė visuomenė turi taip pat dalyvauti minėtose diskusijose. Užimtumo politika ir darbo rinkos reformos turi didelės įtakos visuomenei. Taigi šios reformos turi būti siejamos su ekonominėmis, socialinėmis ir tvaraus vystymosi perspektyvomis. Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra – viena svarbiausių priemonių dabartinės finansų krizės ir realiosios ekonomikos padariniams darbo rinkai ir užimtumui sumažinti. Tačiau reikėtų vengti tuo piktnaudžiauti ir sudaryti palankesnes sąlygas atleisti darbuotojus šalyse, kuriose darbo teisė užtikrina tam tikras garantijas, saugančias nuo vadinamosios „priimti ir atleisti“ praktikos<sup>37</sup>. Komitetas pritaria aiškiai Komisijos nuostatai, kad lankstumo ir užimtumo garantijos jokių būdu negali virsti teise atleisti darbuotojus.

EESRK pabrėžia, kad bet kuri darbo teisės reforma turėtų būti vykdoma tariantis su socialiniais partneriais, nes kitu atveju ji bus nesėkminga. Socialinis dialogas – tai vienas principų, užtikrinančių dalyvaujamąją, šiuolaikišką ir socialinę demokratiją. Darbo teisės nuostatų pakeitimai turi būti atliekami diskutuojant su susijusiomis šalimis, darbuotojais ir jų atstovais. Be to, socialinis dialogas leidžia taikyti įvairias vidaus lankstumo schemas, kurios sudaro įmonėms sąlygas imtis lankstesnių veiksmų neatsižvelgiant į jų veiklos augimo ar mažėjimo tendencijas.

#### Klausimai:

1. Kaip ir kokiais lygiais socialiniai partneriai dalyvauja teisėkūroje?
2. Kodėl socialiniams partneriams suteikiama teisėkūros dalyvio funkcija?
3. Kokius žinote socialinių partnerių susitarimus patvirtintus direktyvomis?
4. Kaip socialinis dialogas reglamentuojamas Lietuvoje?

---

<sup>37</sup> Angl. - hire and fire.

## 5. Flexicurity įtvirtinantys teisės norminiai aktai

Kadangi flexicurity yra visuma priemonių ir jų yra siekiama įvairiuose teisinio reguliavimo lygiuose, šią sritį reglamentuoja įvairūs teisės hierarchijos norminiai aktai.

*Pagal turinį flexicurity reglamentuojančius teisės aktus galima skirstyti į:*

- derinančius lankstumą ir saugumo pusiausvyrą (strateginiai dokumentai);
- suteikiančius lankstumą;
- užtikrinančius saugumą.

*Pagal galiojimą erdvėje flexicurity reglamentuojančius dokumentus galima skirstyti į:*

- tarptautinius;
- Europos Sąjungos;
- nacionalinius;
- lokalius (įmonių).

### **Tarptautiniai teisės aktai**

Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 23 str. garantuoja, kad „Kiekvienas žmogus turi teisę į darbą, laisvą darbo pasirinkimą, teisingas ir tinkamas darbo sąlygas ir apsaugą nuo nedarbo“<sup>38</sup>. 25 str. numato, jog „Kiekvienas žmogus turi teisę į savo ir savo šeimos sveikatai ir gerovei pakankamą gyvenimo lygį, įskaitant maistą, drabužius, būstą ir sveikatos priežiūrą bei būtinas socialines paslaugas, ir teisę į apsaugą nedarbo, ligos, negalios, našlystės, senatvės atveju arba kitomis nuo jo nepriklausančiomis aplinkybėmis, jam netekus pragyvenimo šaltinio“.

---

<sup>38</sup> Valstybės žinios. 2006. Nr. 68-2497.

## TDO teisės aktai

2006 m. TDO Rekomendacija Nr. 198 dėl darbo santykių<sup>39</sup>

Būtina pabrėžti, jog TDO šalys narės nebuvo vieningos dėl darbo santykių politikos, todėl šis dokumentas buvo priimtas ne kaip konvencija, o tik kaip rekomendacija. TDO šalys narės sutarė, jog patartina formuoti ir taikyti nacionalinę politiką, pagal kurią atitinkamais intervalais būtų peržiūrima, o prireikus – tikslinama ir pritaikoma tam tikrų įstatymų ir kitų norminių teisės aktų taikymo sritis, kad darbuotojams būtų garantuota veiksminga apsauga esant darbo santykiams. Nacionalinė politika turėtų būti formuojama ir įgyvendinama konsultuojantis su darbdaviais ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis. Organizacijos narės turėtų parengti veiksmingas priemones, skirtas panaikinti paskatas slėpti darbo santykius, tačiau tai neturėtų kenkti tikriesiems civiliniams ir komerciniams santykiams. Rekomendacijoje siūloma, nacionalinėje politikoje numatyti bent šias priemones, skirtas:

- nustatyti kriterijus, pagal kuriuos darbuotojai ir darbdaviai galėtų nustatyti, ar egzistuoja darbo santykiai, ir kuo skiriasi samdomi ir savarankiškai dirbantys darbuotojai;
- kovoti su darbo santykių slėpimu, pavyzdžiui, prisidengiant kitais santykiais, kurie gali apimti kitokių formų sutartimi įformintus susitarimus, nuslepiančius tikrąjį teisinį statusą, atsižvelgiant į tai, kad darbo santykiai slepiami tada, kai darbdavys su asmeniu elgiasi ne kaip su darbuotoju, nuslėpdamas tikrąjį jo, kaip darbuotojo, teisinį statusą, ir kad gali pasitaikyti atvejų, kai dėl sutartimi įformintų susitarimų darbuotojai netenka jiems priklausančios apsaugos;
- užtikrinti standartus, taikomus visų formų sutartimi įformintiems susitarimams, įskaitant sudarytus tarp kelių šalių, kad samdomi darbuotojai turėtų jiems priklausančią apsaugą;
- užtikrinti, kad standartai, taikomi visų formų sutartimi įformintiems susitarimams, nustatytų, kas atsakingas už juose numatytą apsaugą;
- visiems atitinkamiems asmenims, ypač darbdaviams ir darbuotojams, suteikti galimybę veiksmingai pasinaudoti tinkamomis, greitomis, nebrangiomis, sąžiningomis ir veiksmingomis ginčų dėl darbo santykių egzistavimo ir sąlygų sprendimo procedūromis ir mechanizmais;

---

<sup>39</sup> Angl. - ILO Employment Relationship Recommendation.

- užtikrinti, kad būtų laikomasi darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų ir kad jie būtų veiksmingai taikomi;
- teismų darbuotojams, arbitražo teisėjams, tarpininkams, darbo inspektoriams ir kitiems asmenims, atsakingiems už ginčų sprendimą ir nacionalinių darbo įstatymų ir standartų vykdymo užtikrinimą, teikti tinkamus ir pakankamus mokymus apie atitinkamus tarptautinius darbo standartus, lyginamąją ir precedentų teisę.

TDO narės savo nacionalinėje politikoje ypatingą dėmesį turėtų skirti tam, kad veiksminga apsauga būtų užtikrinama tiems darbuotojams, kurie gali ypač nukentėti dėl neaiškumo, ar egzistuoja darbo santykiai, įskaitant darbuotojas moteris, taip pat labiausiai pažeidžiamus darbuotojus, jaunos darbuotojus, vyresnio amžiaus darbuotojus, neoficialiosios ekonomikos darbuotojus, darbuotojus migrantus ir darbuotojus su negalia. Todėl rekomendacijoje siūloma šalims savo nacionalinėje politikoje ypatingą dėmesį skirti lyčių klausimo sprendimui, nes tam tikrų profesijų ir veiklos srityse, kuriose didelė dalis darbo santykių yra slepiami arba kuriose trūksta darbo santykių aiškumo, vyrauja darbuotojos moterys; taip pat turėti aiškią politiką lyčių lygybės klausimu ir stiprinti atitinkamų įstatymų ir susitarimų vykdymą nacionaliniu lygmeniu tam, kad lyčių klausimas būtų sprendžiamas veiksmingai. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas profesijoms ir sektoriams, kuriuose didžioji dalis darbuotojų yra moterys.

Tarptautinio darbuotojų judėjimo kontekste siūloma priimti atitinkamas priemones, kad jų teritorijoje darbuotojams migrantams, kurie gali nukentėti dėl neaiškumo, ar egzistuoja darbo santykiai, būtų suteikta veiksminga apsauga siekiant užkirsti kelią jų išnaudojimui; taip pat apsvarstyti galimybę sudaryti dvišalius tarpvalstybinius susitarimus, skirtus užkirsti kelią netinkamam elgesiui ir nesąžiningai praktikai kai darbuotojai įdarbinami vienoje šalyje, o realiai dirba kitoje šalyje ir taip vengiama tinkamos darbuotojų apsaugos.

Didelis dėmesys rekomendacijoje skiriamas darbo santykių identifikavimo klausimui. Nacionalinės darbuotojų apsaugos esant darbo santykiams politikos tikslais nustatant, ar tokie santykiai egzistuoja, visų pirma reikėtų vadovautis faktais, susijusiais su darbo atlikimu ir atlyginimu darbuotojui, nepaisant to, kaip tokie santykiai apibūdinami bet kokiame priešingame sutartimi įformintame ar kitokiame šalių susitarime.

TDO narės rekomenduojama taikyti aiškius darbuotojų ir darbdavių orientavimo, kaip nustatyti, ar egzistuoja darbo santykiai, metodus. Tam būtina apsvarstyti galimybes: a) leisti taikyti įvairius nustatymo, ar egzistuoja darbo santykiai, būdus; b) numatyti teisinę prielaidą, kad darbo santykiai egzistuoja tada, kai yra vienas ar daugiau atitinkamų rodiklių; ir c) pasitarus su darbdaviais ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis nustatyti, kad

tam tikrus kriterijus atitinkantys darbuotojai bet kokiame arba kokiame nors konkrečiame sektoriuje turi būti laikomi samdomais arba savarankiškai dirbančiais.

TDO narės turėtų apsvarstyti galimybę savo įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose ar kitais būdais nustatyti konkrečius darbo santykių egzistavimo rodiklius:

- tai, kad darbas atliekamas pagal kitos šalies nurodymus ir kitai šaliai vadovaujant; darbuotojas įtraukiamas į įmonės struktūrą; darbas atliekamas tik arba daugiausia kito asmens labui;
- darbą atlieka pats darbuotojas;
- dirbama konkrečiomis darbo valandomis arba darbo vietoje, kuri suderinta su darbą užsakiusia šalimi ar jos nurodyta; darbas yra konkrečios trukmės ir tam tikro tęstinumo; būtinas darbuotojo buvimas darbe;
- darbui atlikti darbą užsakiusi šalis parūpina priemonių, medžiagų ir įrenginių;
- periodišką atlyginimo mokėjimą darbuotojui;
- tai, kad šis atlyginimas yra vienintelis arba pagrindinis darbuotojo pajamų šaltinis; atlyginimas natūra, pavyzdžiui, maistu, būstu ar transportu;
- įvairių teisių pripažinimas, pavyzdžiui, teisės į savaitinį poilsį ar kasmetines atostogas;
- tai, kad darbą užsakiusi šalis darbuotojui atlygina kelionių, reikalingų darbui atlikti, išlaidas;
- tai, kad darbuotojas nepatiria finansinės rizikos.

Siekiant užtikrinti, kad būtų laikomasi darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų ir kad jie būtų vykdomi, kompetentinga institucija turėtų priimti priemones, susijusias su įvairiais šioje Rekomendacijoje nagrinėjamais aspektais, pavyzdžiui, per darbo inspekcijos tarnybas ir bendradarbiaujant su socialinio draudimo ir mokesčių institucijomis. Ginčų dėl darbo santykių egzistavimo ir sąlygų sprendimas turėtų būti darbo ar kitokių teisminių institucijų ar arbitražo, kurių paslaugomis darbuotojai ir darbdaviai gali veiksmingai naudotis pagal nacionalinę teisę ir praktiką, funkcija.

Įgyvendindamos savo nacionalinę politiką, organizacijos narės turėtų skatinti kolektyvinių derybų ir socialinio dialogo vaidmens stiprinimą kaip vieną iš klausimų, susijusių su darbo santykių tikslu, sprendimo būdų nacionaliniu lygmeniu.

Siekiant rekomendacijoje numatytų tikslų TDO narės turėtų sukurti atitinkamą darbo rinkos ir darbo organizavimo pokyčių stebėsenos ir patarimų dėl priemonių, susijusių su darbo santykiais, priėmimo ir įgyvendinimo formulavimo mechanizmą. Jame vienodomis sąlygomis



turėtų dalyvauti darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančios organizacijos. Be to, taikant šį mechanizmą su šiomis organizacijomis turėtų būti tariamasi tiek dažnai, kiek reikia ir tai daroma – kai įmanoma ir tikslinga – remiantis ekspertų ataskaitomis ar techninėmis studijomis. Būtina kaupti informaciją ir statistinius duomenis ir atlikti tyrimus apie darbo modelių ir struktūros pasikeitimus nacionaliniu ir sektorių lygmeniu, atsižvelgdamos į vyrų ir moterų pasiskirstymą bei kitus atitinkamus veiksnius. Turėtų būti apsvarstyta galimybė užmegzti ryšius ir keisti informacija šia tema su kitomis valstybėmis.

*1997 m. TDO Konvencija Nr. 181 dėl Privačių įdarbinimo agentūrų*<sup>40</sup>

Šios Konvencijos pagrindinis tikslas – leisti dirbti privačioms įdarbinimo agentūroms ir ginti darbuotojus, kurie naudojami šių tarnybų paslaugomis. Šioje Konvencijoje sąvoka privati įdarbinimo agentūra – tai fizinis ar juridinis asmuo, nepriklausantis nuo valstybinės valdžios institucijų ir teikiantis vieną ar keletą šių darbo rinkos paslaugų:

- paslaugos, susijusios su pasiūlymų dirbti ir paraiškų dėl darbo derinimu, privačiai įdarbinimo agentūrai netampant galinčių atsirasti darbo santykių šalimi;
- paslaugos, kurias sudaro darbuotojų priėmimas į darbą tam, kad jie būtų perduoti trečiajai šaliai, kuri gali būti fizinis ar juridinis asmuo, skiriantis jiems užduotis ir prižiūrintis, kaip jos atliekamos;
- kitos paslaugos, susijusios su darbo paieška, kurias nustato kompetentinga institucija, pasikonsultavusi su geriausiai darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, tokios kaip informacijos teikimas, tačiau nesiekiant konkrečių darbo pasiūlymų derinimo su paraiškomis dėl darbo.

Šioje Konvencijoje sąvoka darbuotojas apima darbo ieškančius asmenis. Privačios įdarbinimo agentūros nei tiesiogiai, nei netiesiogiai negali reikalauti, kad darbuotojai visiškai arba iš dalies sumokėtų bet kokius mokesčius ar padengtų bet kokias išlaidas.

Organizacijos narė pagal nacionalinius įstatymus ir praktiką imasi visų būtinų priemonių užtikrinti agentūriniams (nuomojamiems) darbuotojams, kuriuos įdarbina privačios įdarbinimo agentūros, tinkamą apsaugą, susijusią su:

- laisve jungtis į asociacijas;
- derybomis kolektyvinėms sutartims sudaryti;
- minimaliais darbo užmokesčiais;

---

<sup>40</sup> ILO Private Employment Agencies Convention, 1997, No. 181.

- darbo laiku ir kitomis darbo sąlygomis;
- įstatymų nustatytais socialinės apsaugos išmokomis;
- teise į profesinį mokymą;
- darbuotojų sauga ir sveikata;
- kompensacijomis įvykus nelaimingiems atsitikimams darbe ar susirgus profesine liga;
- kompensacijomis nemokumo atveju ir darbuotojų reikalavimų apsauga;
- motinystės apsauga ir išmokomis bei tėvystės apsauga ir išmokomis.

*1997 m. TDO Rekomendacija Nr. 188 dėl privačių įdarbinimo agentūrų*<sup>41</sup>

Šios rekomendacijos nuostatos papildo 1997 m. Konvencijos dėl privačių įdarbinimo agentūrų nuostatas ir turėtų būti taikomos kartu su jomis. Papildomai prie Konvencijos rekomenduojama imtis veiksmų, dėl kurių nebuvo vieningai susitarta Konvencijoje.

TDO narės turėtų imtis visų būtinų ir tinkamų priemonių, kad užkirstų kelią privačių įdarbinimo agentūrų neetiškai veiklai. Šias priemones gali sudaryti įstatymai ar kiti teisės aktai, numatantys nuobaudas, įskaitant privačių įdarbinimo agentūrų, užsiimančių neetiška veikla, uždraudimą.

Privačios įdarbinimo agentūros neturėtų skirti jų žinioje esančių darbuotojų samdančiai įmonei pakeisti streikuojančius darbuotojus. Kompetentingos institucijos turėtų kovoti su nesąžininga reklama ir klaidinančiais skelbimais, įskaitant skelbimus apie nesamas darbo vietas.

Privačios įdarbinimo agentūros:

- neturėtų sąmoningai priimti į darbą, įdarbinti ar samdyti darbuotojų darbams, kurie susiję su pavojumi ar rizika, arba tiems darbams, kuriuose su darbuotojais gali būti blogai elgiamasi arba jie gali būti diskriminuojami;
- turėtų informuoti darbuotojus migrantus, jeigu yra galimybė, jų gimtąja kalba arba jiems žinoma kalba apie jiems siūlomų pareigų pobūdį ir taikomas įdarbinimo sąlygas.

Privačioms įdarbinimo agentūroms turėtų būti uždrausta arba kitomis priemonėmis užkirstas kelias rengti ir spausdinti skelbimus apie laisvas darbo vietas ar darbo pasiūlymus, kurie tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuotų dėl rasės, odos spalvos, lyties, amžiaus, religijos,

<sup>41</sup> Private Employment Agencies Recommendation, 1997, No. 188.

politinių pažiūrų, nacionalinės priklausomybės, socialinės kilmės, etninės kilmės, neįgalumo, santuokinės ar šeimyninės padėties, lytinės orientacijos ar priklausymo kuriai nors darbuotojų organizacijai. Privačios įdarbinimo agentūros turėtų būti skatinamos siekti lygybės darbo srityje konstruktyviomis veiksmų programomis.

Privačioms įdarbinimo agentūroms turėtų būti uždrausta dokumentų bylose ar registruose kaupti asmens duomenis, kurie nebūtini sprendžiant kandidatų tinkamumo darbui, į kurį jie pretenduoja arba galėtų pretenduoti, klausimą.

Jeigu tai nėra tiesiogiai susiję su konkrečios profesijos reikalavimais ir suinteresuoto darbuotojo leidimu, privačios įdarbinimo agentūros neturėtų reikalauti, saugoti ar naudoti informacijos apie darbuotojo sveikatos būklę arba naudoti tokią informaciją, kad nustatytų darbuotojo tinkamumą darbui.

Privačios įdarbinimo agentūros ir kompetentinga institucija turėtų imtis priemonių skatinti tinkamų, sąžiningų ir veiksmingų atrankos metodų taikymą. Privačiose įdarbinimo agentūrose turėtų dirbti tinkamai kvalifikuoti ir apmokyti darbuotojai.

Privačios įdarbinimo agentūros, deramai atsižvelgusios į nacionaliniuose įstatymuose, reglamentuojančiuose darbo sutarčių nutraukimą, nustatytas teises ir pareigas, neturėtų agentūriniams darbuotojams:

- trukdyti samdančiai įmonei priimti į darbą agentūros jai paskirtą darbuotoją;
- riboti darbuotojo profesinį mobilumą;
- skirti nuobaudas darbuotojui, sutikusiam dirbti kitoje įmonėje.

Turėtų būti skatinamas valstybinių įdarbinimo tarnybų ir privačių įdarbinimo agentūrų bendradarbiavimas įgyvendinant nacionalinę darbo rinkos politiką; tuo tikslu gali būti kuriamos struktūros, kuriose būtų atstovaujamos valstybinės įdarbinimo tarnybos ir privačios įdarbinimo agentūros, o taip geriausiai darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančios organizacijos. Priemonės, skatinančias valstybinių įdarbinimo tarnybų ir privačių įdarbinimo agentūrų bendradarbiavimą, galėtų sudaryti:

- informacijos kaupimas ir bendros terminologijos vartojimas, kad darbo rinkos veikimas taptų skaidresnis;
- pasikeitimas pranešimais apie laisvas darbo vietas;
- bendrų projektų, pavyzdžiui, profesinio mokymo srityje, vykdymas;
- sutarčių tarp valstybinių įdarbinimo tarnybų ir privačių įdarbinimo agentūrų dėl tam tikros veiklos (tokios kaip projektai dėl ilgalaikių bedarbių integracijos) vykdymo sudarymas;

- darbuotojų mokymas;
- nuolatinės konsultacijos, siekiant patobulinti profesinę praktiką.

*1964 m. TDO Konvencija Nr. 122 dėl užimtumo politikos*

TDO šią konvenciją priėmė tęsdama savo įsipareigojimą remti įvairių pasaulio tautų programas, kurios įgalintų pasiekti visišką užimtumą ir aukštesnį gyvenimo lygį, bei į tai, kad Tarptautinės darbo organizacijos įstatų preambulėje numatyta užkirsti kelią nedarbui ir garantuoti pakankamą darbo užmokestį, ir atsižvelgdama į užsibrėžtą tikslą, jog visi žmonės, nesvarbu, kokia jų rasė, įsitikinimai ar lytis, turi teisę siekti tiek materialinės gerovės, tiek dvasinio tobulėjimo laisvės ir orumo, ekonominio saugumo ir lygių galimybių sąlygomis.

Siekdama skatinti ekonomikos augimą ir plėtrą, kelti gyvenimo lygį, spręsti darbo jėgos poreikio klausimus, įveikti nedarbo ir mažo užimtumo problemas, kiekviena Organizacijos narė savo svarbiu tikslu turi paskelbti ir vykdyti aktyvią visiško, našaus ir laisvai pasirenkamo darbo skatinimo politiką, kuria turi būti siekiama užtikrinti, kad:

- kiekvienas galintis dirbti ir ieškantis darbo asmuo turėtų darbo;
- toks darbas būtų kuo našesnis;
- užimtumas būtų laisvai pasirenkamas ir kiekvienas darbuotojas turėtų galimybę gauti ir panaudoti savo žinias ir gabumus dirbdamas tokį darbą, kuriam jis labiausiai tinka, nesvarbu, kokia jo rasė, odos spalva, lytis, religija, politiniai įsitikinimai, tautinė priklausomybė ar socialinė kilmė.

Be abejo, tokia politika formuojama atsižvelgiant į šalies ekonomikos būklę ir lygį, taip pat į užimtumo tikslų bei kitų ekonominių ir socialinių tikslų tarpusavio santykį ir įgyvendinama vidaus sąlygas ir praktiką atitinkančiais metodais. Pasirinktais metodais ir vidaus sąlygas atitinkančiu mastu kiekviena TDO narė:

- laikydamasi subalansuotos ekonominės ir socialinės politikos, nustato ir periodiškai peržiūri priemones, kurių reikia imtis, kad būtų pasiekti konvencijos tikslai;
- imasi reikalingų veiksmų šioms priemonėms įgyvendinti, tarp jų, jei tikslinga, parengia programas.

Konvencijos 3 str. įpareigoja šalis užimtumo politikos klausimais konsultuotis su atstovais tų asmenų, kuriuos paveiks tos taikomos priemonės, ypač su darbdavių ir darbuotojų atstovais, siekiant tinkamai atsižvelgti į jų patirtį ir nuomonę, taip pat užtikrinti jų visapusišką bendradarbiavimą formuojant tokią politiką ir užtikrinant jai paramą.

Ši konvencija TDO buvo priimta suprantant, kad būtina dėti didesnes pastangas kolektyvinių derybų pripažinimui, ypač bendriems principams dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas bei suprasdama, kad šie siekiai turi būti užtikrinami atitinkamomis priemonėmis, skatinančiomis laisvas bei savanoriškas kolektyvines derybas.

Šioje Konvencijoje terminas „kolektyvinės derybos“ apima visas derybas tarp darbdavio, darbdavių grupės ir vienos ar daugiau darbdavių organizacijų, iš vienos pusės, ir vienos ar daugiau darbuotojų organizacijų, iš kitos pusės, kuriomis norima:

- nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas; ir/arba
- reguliuoti santykius tarp darbdavių ir darbuotojų; ir/arba
- reguliuoti santykius tarp darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos arba organizacijų.

Kolektyvinių derybų skatinimas įtvirtinamas konvencijos 5 str., kur nurodyta, jog kolektyvinėms deryboms skatinti turi būti imamasi priemonių, pritaikytų atitinkamos valstybės sąlygoms. Jomis siekiama, kad:

- kolektyvinių derybų galimybės būtų suteikiamos visiems darbdaviams ir visoms darbuotojų grupėms visose ekonominės veiklos šakose;
- kolektyvinės derybos būtų palaipsniui taikomos visais klausimais (įdarbinimui, darbo santykiams, kolektyvinėse derybose);
- būtų skatinama nustatyti procedūros taisyklės, suderintas tarp darbdavių ir darbuotojų organizacijų;
- kolektyvinėms deryboms nekliudytų procedūros taisyklių nebuvimas arba tokių taisyklių neadekvatumas ar netinkamumas;
- darbo ginčų sprendimo institucijos ir procedūros būtų sudaromos taip, kad skatintų kolektyvines derybas.

Valstybės dėl priemonių, kurių valdžios institucijos imasi skatinti ir plėtoti kolektyvinėms deryboms, konsultuojamasi iš anksto ir, jei įmanoma, susitariama tarp valstybinės valdžios institucijų ir darbdavių bei darbuotojų organizacijų. Priemonės, kurių imamasi kolektyvinėms deryboms skatinti, turi būti nustatomos bei taikomos taip, kad nepažeistų kolektyvinių derybų laisvės.

---

<sup>42</sup> Angl. - Collective Bargaining Convention.

Ši Konvencija taikoma visoms ekonominės veiklos šakoms ir visiems dirbantiems asmenims. TDO narė gali išskirti iš visų ar kai kurių šios Konvencijos nuostatų tokias dirbančių asmenų kategorijas:

- darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartį nustatytą laikotarpį ar nustatytą darbo užduotį;
- darbuotojus, dirbančius išbandymo ar kvalifikacinį laikotarpį, nustatytą iš anksto ir trunkantį pagrįstą laiką;
- darbuotojus, trumpą laikotarpį dirbančius atsitiktinį darbą.

Kiek tai yra būtina, su šalies kompetentingos valdžios institucijos ar kito atitinkamo mechanizmo pagalba, po konsultacijos su atitinkamomis darbdavių ir darbuotojų organizacijomis, kur tokios yra, imamasi priemonių netaikyti šios Konvencijos ar atskirų jos nuostatų toms kategorijoms dirbančių asmenų, kurių darbo sąlygas reguliuoja specialios priemonės, apskritai paėmus teikiančios gynybą bent jau lygiavertę tai, kurią suteikia Konvencija.

Kiek tai yra būtina, su šalies kompetentingos valdžios institucijos ar kito atitinkamo mechanizmo pagalba, po konsultacijos su atitinkamomis darbdavių ir darbuotojų organizacijomis, kur tokios yra, imamasi priemonių netaikyti šios Konvencijos ar atskirų jos nuostatų ribotoms kategorijoms dirbančių asmenų, dėl kurių iškyla ypatingų problemų esant tam tikroms atitinkamų darbuotojų darbo sąlygoms ar tam tikram juos įdarbinusios įmonės dydžiui ar pobūdžiui.

Darbo santykiai su darbuotoju nenutraukiami, jeigu nėra tokiame nutraukime pagrįstos priežasties, susijusios su darbuotojo sugebėjimais ar elgesiu arba su įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais. Nutraukimo pagrindo nesudaro tokios, *inter alia*, priežastys:

- narystė profsajungoje ar dalyvavimas sąjungos veikloje nedarbo metu arba, esant darbdavio sutikimui, darbo metu;
- siekimas tapti darbuotojų atstovu arba dabartinė ar buvusi veikla esant darbuotojų atstovu;
- skundo pateikimas ar dalyvavimas darbdaviui iškeltaje byloje dėl įstatymų ar kitų norminių aktų pažeidimo arba kreipimasis į kompetentingas valdžios institucijas;

---

<sup>43</sup> ILO Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), Lietuvos neratifikuota.

- rasė, spalva, lytis, šeimyninė padėtis, pareigos šeimai, nėštumas, religija, politinės pažiūros, tautybė ar socialinė kilmė;
- nebuvimas darbe dėl motinystės atostogų.

Laikinas nebuvimas darbe dėl ligos ar traumos nėra pagrįsta nutraukimo priežastis. Darbo santykiai su darbuotoju nenutraukiami dėl priežasčių, susijusių su darbuotojo elgesiu ar darbu, kol jam nesuteikiama galimybė apginti save nuo padarytų kaltinimų, jeigu iš darbdavio nesitikima, kad jis suteiks šią galimybę.

Darbuotojas, laikantis, kad darbo santykiai su juo buvo nutraukti neteisėtai, turi teisę apskųsti tą nutraukimą tokiai nešališkai institucijai kaip teismas, darbo tribunolas, arbitražo komitetas ar arbitras. Kai nutraukimą sankcionavo kompetentinga valdžios institucija, šio straipsnio 1 punktas gali būti taikomas pagal nacionalinius įstatymus ir praktiką. Darbuotoją galima laikyti atsisakiusiu savo teisės apskųsti darbo santykių su juo nutraukimą, jei jis nepasinaudojo ta teise po nutraukimo praėjus pagrįstam laikui.

Darbuotojas, su kuriuo ruošiamasi nutraukti darbo santykius, turi teisę būti apie tai perspėtas prieš pagrįstą laikotarpį ar vietoj perspėjimo gauti kompensaciją, jeigu jis nėra įvykdęs nusižengimo, tai yra tokio nusižengimo, dėl kurio pobūdžio būtų nepriimtina iš darbdavio reikalauti su juo pratęsti darbo santykius perspėjimo laikotarpiu.

Darbuotojas, su kuriuo darbo santykiai buvo nutraukti, pagal nacionalinius įstatymus ir praktiką turi teisę į:

- išeitinę pašalpą ar kitas atsiskyrimo išmokas, kurių dydis priklauso, *inter alia*, nuo darbo stažo ir darbo užmokesčio lygio, ir kurias tiesiogiai išmoka darbdavys ar fondas, sudarytas iš darbdavio įnašų;
- pašalpas iš nedarbo draudimo ar paramos, ar kitų socialinės apsaugos formų, tokių kaip senatvės ar invalidumo pašalpos, esant normalioms aplinkybėms, kuriomis yra teisė į tokias pašalpas;
- tokių pašalpų ir išmokų derinį.

Darbuotojui, nepatenkinančiam nustatytų reikalavimų dėl nedarbo draudimo ar paramos pagal bendrosios taikymo srities schemą, reikia išmokėti išeitinę pašalpą ir išmoką, nes jis negauna bedarbio pašalpos. Šios Konvencijos nurodytais įgyvendinimo metodais gali būti numatytas netekimas teisės į pašalpą ar išmokas, jeigu darbo santykiai nutraukiami dėl rimto nusižengimo.

Kai darbdavys ketina nutraukti darbo santykius dėl ekonominių, technologinių, struktūrinių ar panašaus pobūdžio priežasčių, jis turi:

- atitinkamiems darbuotojų atstovams laiku pateikti tinkamą informaciją apie ketinimų nutraukti darbo santykius priežastis, darbuotojų, kuriuos tai palies, skaičių ir kategorijas ir laikotarpį, per kurį norima darbo santykius nutraukti;
- pagal nacionalinius įstatymus ir praktiką atitinkamiems darbuotojų atstovams kiek įmanoma anksčiau suteikti galimybę konsultuotis dėl priemonių, kurių reikia imtis norint išvengti nutraukimų ar sumažinti jų skaičių, ir tokių priemonių, kaip alternatyvus darbo suradimas, nepalankioms bet kokių darbo santykių su atitinkamais darbuotojais nutraukimų pasekmėms sušvelninti.

Kai darbdavys ketina nutraukti darbo santykius dėl ekonominių, technologinių, struktūrinių ar panašių priežasčių, jis pagal nacionalinius įstatymus ir praktiką turi kaip įmanoma anksčiau apie tai pranešti kompetentingai valdžios institucijai pateikdamas tinkamą informaciją, taip pat raštišką paaiškinimą apie nutraukimų priežastis, darbuotojų, kuriuos tai palies, skaičių ir kategorijas bei laikotarpį, per kurį norima darbo santykius nutraukti.

*TDO 1988 m. Konvencija Nr. 168 dėl darbo užtikrinimo ir apsaugos nuo nedarbo*<sup>44</sup>

Kiekviena TDO narė turėtų imtis tinkamų priemonių koordinuoti savo apsaugos nuo nedarbo sistemą ir užimtumo politiką. Tuo tikslu siekiama užtikrinti, kad apsaugos nuo nedarbo sistema, ypač pašalpų bedarbiams suteikimo metodai, prisidėtų prie visiško, produktyvaus ir laisvai pasirinkto darbo skatinimo ir neatimtų noro darbdaviams siūlyti, o darbuotojams siekti produktyvaus darbo. Valstybės prioritetiniu tikslu turėtų skelbti politiką, kuria siekiama visomis tinkamomis taip pat ir socialinės apsaugos priemonėmis, skatinti visišką, produktyvų ir laisvai pasirinktą darbą. Tokios priemonės apima, be kita ko, įdarbinimo paslaugas, profesinį parengimą ir profesinį vadovavimą.

Kiekviena TDO narė, remdamasi nacionaline teise ir praktika, stengiasi rengti specialias programas, skirtas skatinti papildomas darbo galimybes ir padėti įsidarbinti, remti laisvai pasirinktą ir produktyvų darbą tokioms lengvai pažeidžiamų asmenų kategorijoms, turinčioms ar galinčioms turėti sunkumų susirandant ilgalaikį užimtumą, kaip moterys, jauni darbuotojai, invalidai, pagyvenę darbuotojai, ilgą laiką buvę be darbo, legaliai gyvenantys šalyje migrantai ir darbuotojai, paveikti struktūrinių pokyčių.

Taikomi atvejai numatytomis sąlygomis apima visišką bedarbystę, apibrėžiamą kaip darbo užmokesčio praradimą be galimybių gauti tinkamą darbą ir atsižvelgiant į nedarbančių

---

<sup>44</sup> Angl. - Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention.



asmenų amžių, darbo laiką ankstesniame darbe, įgytą patirtį, nedarbo laikotarpio ilgumą, situaciją darbo rinkoje, darbo įtaką asmeniškai jiems, į šeimynines aplinkybes ir į tai, ar laisva darbo vieta atsirado sustabdžius darbą dėl vykstančio darbo ginčo, tuo atveju, kai asmuo gali dirbti, yra tinkamas darbui ir faktiškai ieško darbo.

Šalys stengiasi išplėsti šios konvencijos taikymą numatytomis sąlygomis šiais atvejais:

- kai prarandamos pajamos iš dalies netekus darbo, dėl laikinai sumažinto normalių ar įstatymų nustatytų darbo valandų skaičiaus;
- kai nebemokamos ar sumažinamos pajamos dėl laikino darbo sustabdymo, nenutraukiant darbo santykių, ypač dėl ekonominių, technologinių, struktūrinių ar panašių priežasčių.

Kiekviena TDO narė papildomai siekia išmokėti pašalpas dirbantiems nevisą darbo laiką, tačiau faktiškai siekiantiems dirbti visą darbo laiką. Dirbančių ne visą darbo dieną pašalpų ir pajamų bendra suma gali būti tokia, kad palaikytų iniciatyvą dirbti visą darbo laiką.

Ginamieji asmenys turi sudaryti ne mažiau kaip 85 procentus visų numatytų darbuotojų grupių, įskaitant valstybinius darbuotojus ir mokinius gamyboje. Tačiau, valstybiniai darbuotojai, kuriems darbą iki normalaus pensinio amžiaus garantuoja nacionaliniai įstatymai ar kiti norminiai aktai, gali būti nelaikomi ginamaisiais asmenimis.

Valstybės gali nustatyti apsaugos metodą ar metodus, kuriais remdamasi ji įgyvendins šios Konvencijos nuostatas, naudodama įnašų mokėjimo sistemą ar sistemą be įnašų mokėjimo, ar šių sistemų derinį.

Jeigu šalies įstatymai gina visus gyventojus, kurių turimi ištekliai numatytais atvejais neviršija nustatytų ribų, teikiama apsauga gali būti apribota, atsižvelgiant į pašalpos gavėjo ir į jo ar jo šeimos turimus pragyvenimo išteklius. Pašalpos bedarbiams suteikiamos kaip periodiškos išmokos ir gali būti susietos su apsaugos metodais.

Visiško nedarbo atveju pašalpos turi būti mokamos kaip periodiškos išmokos, apskaičiuotos tokiu būdu, kad pašalpos gavėjui tai būtų laikinas ir dalinis darbo užmokesčio pakaitalas, tuo pačiu neslopinant iniciatyvos dirbti ar steigti darbo vietas.

Visiško nedarbo ar laikino pajamų netekimo dėl laikino darbo sustabdymo atveju, nenutraukiant darbo santykių, kai šis atvejis yra numatytas, pašalpos turi būti išmokamos periodiškai ir apskaičiuojamos taip:

- kur pašalpos grindžiamos įnašais, kuriuos moka ginamasis asmuo ar kas nors kitas jo vardu arba ankstesnėmis pajamomis, jos nustatomos ne mažesnės kaip 50 procentų buvusių pajamų; leidžiama nustatyti maksimalų pašalpos dydį ar pajamų, imamų pašalpai apskaičiuoti, dydį, kuris gali būti grindžiamas, pavyzdžiui,

kvalifikuoto rankų darbą dirbančio darbuotojo darbo užmokesčiu ar tos vietovės vidutiniu darbo užmokesčiu;

- kur pašalpos negrindžiamos įnašų dydžiu ar ankstesnėmis pajamomis, jos turi būti nustatytos ne mažesnės kaip 50 procentų įstatymų nustatyto minimalaus darbo užmokesčio ar eilinio žemos kvalifikacijos darbuotojo darbo užmokesčio, arba turi būti tokio dydžio, kad padengtų minimalias būtinas pragyvenimo išlaidas, priklausomai nuo to, kuris yra aukštesnis.

Valstybės gali nustatyti, kad mokamos pašalpos gali būti nustatytos atsižvelgiant ir į kitus išteklius, esančius už nustatytos ribos, kuriais naudojasi pašalpos gavėjas arba jo šeima pagal įstatymų nustatytą skalę. Bet kuriuo atveju šios pašalpos kartu su kitomis pašalpomis, į kurias jie turi teisę, turi jiems garantuoti sveikas ir priimtinas gyvenimo sąlygas, atitinkančias nacionalines normas.

Jeigu pagal Organizacijos narės įstatymus suteikiama teisė į bedarbio pašalpą tik pasibaigus kvalifikaciniam laikotarpiui, šis laikotarpis neturi trukti ilgiau nei būtina, kad būtų išvengta piktnaudžiavimo. Kiekviena TDO narė turi stengtis pritaikyti kvalifikacinį laikotarpį prie sezoninių darbininkų profesinių sąlygų.

Jeigu pagal valstybės įstatymus visiško nedarbo atveju pašalpos pradedamos mokėti tik pasibaigus laukimo laikotarpiui, toks laikotarpis neturi viršyti septynių dienų. Laukimo laikotarpis gali būti pritaikytas prie sezoninių darbininkų profesinių sąlygų.

Kai pašalpos suteikiamos visiško nedarbo atveju ar suspendavus pajamas dėl darbo sustabdymo, nenutraukiant darbo santykių jos turi būti išmokamos laikotarpiu, kol šie atvejai galioja. Nepaisant to, visiško nedarbo atveju:

- 15 straipsnyje numatytas pašalpos mokėjimo pradinis laikotarpis gali būti apribojamas iki 26 savaitių kiekvienu nedarbo laikotarpiu arba iki 39 savaitių, kai nedarbo laikotarpis viršija 24 mėnesius;
- kai nedarbas tęsiasi ilgiau nei šis pradinis laikotarpis, kurio metu yra mokama pašalpa, pašalpos mokėjimo trukmė gali būti apribota iki nustatyto laikotarpio, ir ši pašalpa gali būti apskaičiuota atsižvelgiant į išteklius, kuriais disponuoja pašalpos gavėjas ir jo šeima, kaip tai numatyta 16 straipsnio nuostatose.

Jeigu pagal Organizacijos narės įstatymus numatytas pašalpos mokėjimo pradinis laikotarpis gali skirtis priklausomai nuo kvalifikacinio laikotarpio trukmės, vidutinė pašalpos mokėjimo trukmė yra bent 26 savaitės. Valstybės turi stengtis suteikti tinkamą papildomą pagalbą asmenims, leisdamos jiems rasti produktyvų ir laisvai pasirinktą darbą. Pašalpų mokėjimo terminas sezoniniams darbininkams gali būti pritaikytas jų profesinėms sąlygoms.

Pašalpa, kuri galėtų būti suteikta ginamajam asmeniui visiško ar dalinio nedarbo ar suspendavus pajamas dėl laikino darbo sustabdymo, nenutraukiant darbo santykių atveju, gali būti nesuteikiama, atšaukta, sulaikytas jos išmokėjimas ar ji sumažinta, kaip nustatyta:

- laikotarpiui, kol asmuo nėra TDO narės teritorijoje;
- jei kompetentinga institucija nustatė, kad ji ar jis buvo atleistas dėl asmens tyčinių veiksmų;
- kai kompetentinga institucija nustatė, kad asmuo paliko darbą savo noru, be jokios priežasties;
- darbo ginčų laikotarpiui, kai asmuo nustojo dirbti norėdamas dalyvauti darbo ginče ar kai jam ar jai buvo neleidžiama dirbti dėl darbo sustabdymo kilus darbo ginčui;
- kai asmuo stengiasi gauti ar yra gavęs pašalpas apgaulės būdu;
- kai asmuo nesugebėjo be jokios priežasties pasinaudoti palankiomis sąlygomis įsidarbinti, profesinio parengimo, apmokymo, permokymo ar pervedimo į kitą tinkamą darbą metu;
- laikotarpiui, kai asmuo gauna kitą pajamas palaikančią pašalpą, numatytą Organizacijos narės įstatymuose, išskyrus pašalpą šeimai, jei dalis nutrauktos mokėti pašalpos neviršija tos kitos pašalpos.

Pašalpa, į kurią asmuo būtų turėjęs teisę visiško nedarbo atveju, gali būti nesuteikiama, atšaukta, sulaikytas jos išmokėjimas ar ji sumažinta, kai asmuo atsisako dirbti tinkamą darbą. Įvertinant darbo tinkamumą, įstatymų numatytomis sąlygomis ir mastu, ypač turi būti atsižvelgiama į nedarbančių asmenų amžių, darbo laiką ankstesniame darbe, įgytą patirtį, nedarbo laikotarpio ilgumą, situaciją darbo rinkoje, darbo įtaką asmeniškai jiems, į šeimynines aplinkybes ir į tai, ar laisva darbo vieta atsirado sustabdžius darbą dėl vykstančio darbo ginčo.

Kai ginami asmenys pagal nacionalinius įstatymus ir kitus norminius aktus ar kolektyvinę sutartį yra gavę iš darbdavio ar iš kitų šaltinių išeitinę pašalpą, kuria siekiama padėti kompensuoti pajamų praradimą visiškos bedarbystės atveju:

- bedarbio pašalpa, kuri asmenims gali būti paskirta, gali būti nemokama tokį laikotarpį, už kurį yra išmokėta išeitinė pašalpa, kompensuojanti pajamų netekimą;
- išeitinė pašalpa gali būti sumažinta dydžiu, atitinkančiu vienkartinės bedarbio pašalpos vertę, kurią asmenys turi teisę gauti išeitinės pašalpos mokėjimo laikotarpiu, kai išeitinė pašalpa mokama kompensuojant pajamų netekimą, kaip kiekviena Organizacijos narė gali nuspręsti.

Kiekviena TDO narė, kurios įstatymai suteikia teisę į medicininę apsaugą, ir šią teisę tiesiogiai ar netiesiogiai sąlygoja profesinė veikla, įstatymų numatytais sąlygomis stengiasi garantuoti medicininių paslaugų suteikimą asmenims, gaunantiems bedarbio pašalpas, ir jų išlaikytiniams taip pat vadovaudamasi įstatymų numatytais sąlygomis, stengiasi užtikrinti bedarbio pašalpas gaunantiems asmenims, kad į pašalpos mokėjimo laikotarpį būtų atsižvelgiama:

- įgyjant teisę, ir kur tinkama, apskaičiuojant invalidumo, senatvės ir maitintojo netekimo pensijas;
- įgyjant teisę į medicininę apsaugą, taip pat į pašalpą ligos atveju, gimdymo ir šeimos pašalpas, pasibaigus nedarbo laikotarpiui.

Kiekviena Organizacijos narė garantuoja, kad įstatymų nustatytos socialinės apsaugos schemos, skirtos profesinei veiklai, yra pritaikomos prie dalinę darbo dieną dirbančių darbuotojų profesinių sąlygų, nebent įstatymų numatytais aplinkybėmis į jų darbo valandų skaičių ar darbo užmokestį gali būti žiūrima, kaip į nereikšmingus.

Valstybė turi atsižvelgti į tai, kad yra daug kategorijų darbo siekiančių asmenų, kurie niekada nėra buvę bedarbiais, neteko bedarbių statuso, arba niekada juo nesinaudojo, ar nustojo naudotiesi socialine apsauga bedarbiams. Todėl mažiausiai trys iš toliau išvardytų dešimties kategorijų asmenų, siekiančių darbo, turi teisę gauti socialines pašalpas, atsižvelgiant į numatytus atvejus ir sąlygas:

- jauni asmenys, baigę profesinį apmokymą;
- jauni asmenys, baigę mokslus;
- jauni asmenys, baigę privalomąją karinę tarnybą;
- asmenys po kūdikio priežiūros laikotarpio ar slaugantys sergančius, neįgalius ar senyvo amžiaus žmones;
- asmenys, kurių sutuoktinis yra miręs, neturintys teisės į pensiją netekus maitintojo;
- išsiskyrę ar gyvenantys atskirai asmenys;
- sugrįžusieji iš įkalinimo įstaigų asmenys;
- suaugę asmenys, taip pat ir neįgalūs, mokymosi laikotarpį;
- grįžę į savo gimtinę migrantai darbuotojai, išskyrus tuos, kurie įgijo teises pagal tos šalies įstatymus, kur pastaruoju metu dirbo;
- asmenys, anksčiau užsiėmę individualia darbine veikla.

Valstybės turi stengtis palaipsniui garantuoti apsaugą vis didesniam kategorijų skaičiui nei buvo numatyta pradžioje. Tuo atveju, kai atsisakoma paskirti pašalpą, ji atimama, nutraukiamas mokėjimas ar pašalpa sumažinama, arba ginčijamasi dėl pašalpos dydžio, pareiškėjas turi teisę pateikti pretenzijas atsakingai už pašalpos skyrimą organizacijai, o po to paduoti apeliaciją nepriklausomai organizacijai. Pareiškėjai yra informuojami raštiškai dėl galiojančių procedūrų, kurios turi būti paprastos ir greitos.

Pagal nacionalinius įstatymus bei praktiką apeliacijos procedūra garantuoja pareiškėjui kvalifikuoto asmens, kurį pareiškėjas pasirenka, atstovavimą ar pagalbą, arba jam gali atstovauti darbuotojų organizacijų atstovas ar apdraustų asmenų organizacijos atstovas.

Kiekviena Organizacijos narė prisiima bendrą atsakomybę už teisingą institucijų ir tarnybų, kurioms pavesta taikyti Konvenciją, administravimą.

Kai administravimas tiesiogiai pavestas valstybės departamentui, kuris atskaitingas Parlamentui, apdraustų asmenų ir darbdavių atstovai dalyvauja administravime kaip patarėjai, kaip tai numatyta įstatymuose. Kai administravimas yra nepavestas valstybės departamentui, kuris atskaitingas parlamentui:

- apdraustų asmenų atstovai dalyvauja administravime arba yra patarėjai, kaip tai numatyta įstatymuose;
- nacionaliniai įstatymai ar kiti norminiai aktai taip pat gali leisti dalyvauti darbdavių atstovams;
- įstatymai ar taisyklės gali dar numatyti visuomeninės valdžios atstovų dalyvavimą.

Kai valstybė ar socialinės apsaugos sistema suteikia subsidijas siekdama apsaugoti užimtumą, Organizacijos narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad išmokos būtų naudojamos tik numatytiems tikslams ir apsaugoti tuos, kurie gauna tokias išmokas, nuo apgavystės ar piktnaudžiavimo.

#### *TDO 1994 m. konvencija Nr. 175 dėl darbo ne visą darbo dieną*

Ši Konvencija taikoma visiems ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams ir turi būti suprantama taip, kad TDO narė gali, pasitarusi su suinteresuotomis darbdavių bei darbuotojų atstovų organizacijomis, netaikyti jos visų ar dalies nuostatų tam tikrų kategorijų darbuotojams ar darbovietėms, jeigu tai kelia esminio pobūdžio problemų.

Šioje Konvencijoje:

- terminas „ne visos darbo dienos darbuotojas” reiškia dirbantį asmenį, kurio darbo laikas yra trumpesnis negu lyginamųjų darbuotojų, dirbančių visą darbo dieną;
- aukščiau nurodytas darbo laikas gali būti skaičiuojamas darbo valandomis per savaitę arba imant viso darbo laiko vidurkį;
- terminas „lyginamasis darbuotojas, dirbantis visą darbo dieną” reiškia darbuotoją, kuris:
  - i) yra susietas tokiais pat darbo santykiais;
  - ii) dirba tokį pat ar panašų darbą arba eina tokias pat ar panašias pareigas; ir
  - iii) dirba toje pačioje įstaigoje arba, jeigu toje pačioje įstaigoje nėra tinkamo palyginimui darbuotojo, dirbančio visą darbo dieną, tai kitoje įmonėje, o jeigu ir ten nėra su kuo palyginti, tai toje pačioje veiklos šakoje, kaip ir ne visą darbo dieną dirbantis darbuotojas;
- jeigu visą darbo dieną dirbančius darbuotojus ištinka dalinis nedarbas, t.y. dėl ekonominių, techninių ar struktūrinių priežasčių visam darbo kolektyvui įprastinė darbo valandų trukmė laikinai sutrumpinama, jie nelaikomi ne visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais.

Ši Konvencija neturi įtakos toms kitų tarptautinių darbo konvencijų nuostatoms, kurios yra palankesnės ne visos darbo dienos darbuotojams. Imamasi priemonių užtikrinti, kad ne visos darbo dienos darbuotojams ir lyginamiesiems darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, būtų teikiama vienoda sauga šiose srityse:

- įgyvendinant teisę jungtis į organizacijas, dalyvauti kolektyvinėse derybose ir būti darbuotojų atstovais;
- sveikatos ir saugos darbe;
- diskriminacijos netaikymo įsidarbinant ir profesinėje veikloje.

Šalies įstatymų ir praktikos lygiu imamasi priemonių užtikrinti, kad ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų pagrindinis atlyginimas už atliktą darbą, skaičiuojant pagal valandinį ar vienetinį tarifą ar už konkrečiai atliktą darbą, nebūtų mažesnis už lyginamųjų darbuotojų, dirbančių visą darbo dieną, pagrindinį atlyginimą, skaičiuojamą tuo pačiu metodu, tik dėl to, jog jie dirba ne visą darbo dieną.

Įstatymų nustatytos socialinės apsaugos schemos, kurios pagrįstos profesine veikla, vienodai taikomos ir ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, ir visą darbo dieną

dirbantiems lyginamiesiems darbuotojams; šios sąlygos gali būti nustatomos proporcingai pagal dirbtų valandų skaičių, įnašą ar uždarbį, arba taikant kitokią metodiką, atitinkančią šalies įstatymus bei praktiką.

Imamasi priemonių užtikrinti, kad ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams būtų sudarytos vienodos sąlygos kaip ir lyginamiesiems darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, šiais atvejais:

- motinystės saugos;
- darbo sutarties nutraukimo;
- mokamų kasmetinių atostogų bei mokamų valstybinių švenčių dienų; ir
- nedarbingumo dėl ligos.

Atsiskaitymai pinigais gali būti nustatomi proporcingai dirbtų valandų skaičiui ar uždarbio dydžiui. Jeigu ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo trukmė ar uždarbis nesiekia nustatytos ribos, valstybė narė šiems asmenims gali netaikyti:

- jokių įstatymų numatytų socialinės apsaugos schemų, išskyrus pašalpas dėl susižalojimo darbe;
- jokių priemonių išskyrus specialias motinystės saugos priemones, kitokias, negu įstatymų nustatytoje socialinės apsaugos schemose.

Aukščiau minimos ribos turi būti pakankamai žemos, kad nereikėtų iš saugos sistemų išbraukti pernelyg didelį ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų procentą. Tokiu atveju valstybė privalo:

- periodiškai peržiūrėti nustatytas ribas;
- konvencijos taikymo ataskaitose privalo nurodyti ribas, kurios taikomos, ir paaiškinti to priežastis. Be to, turi pranešti, ar buvo svarstomas klausimas plėsti saugos galimybes ir taikyti ją tiems darbuotojams, kuriems sauga nebuvo taikoma.

Jeigu tai atitinka ir darbdavių, ir darbuotojų interesus, imamasi priemonių sudaryti sąlygas našiam ir laisvai pasirinktam darbui ne visą darbo dieną, užtikrinant tinkamą saugą. Minėtos priemonės apima:

- įstatymų bei kitų teisės norminių aktų peržiūrėjimą, kad nebūtų trukdoma ar neleidžiama prašyti ar imtis ne viso darbo laiko;
- užimtumo tarnybų, kur jos yra, veiklą surandant ne visos darbo dienos galimybes ir jas skelbiant savo informacijos šaltiniuose bei įdarbinant žmones;
- ypatingo dėmesio skyrimą tam tikrų socialinių grupių kaip: bedarbių, darbuotojų turinčių įsipareigojimų šeimai, vyresnio amžiaus darbuotojų, dirbančių invalidų,

besimokančiųjų ar keliančiųjų kvalifikaciją poreikiams bei pageidavimams, formuojant ir įgyvendinant gyventojų užimtumo politiką.

Šios priemonės taip pat gali apimti ir mokslinius tyrimus bei informacijos sklaidimą tiek, kiek ne visos darbo dienos darbas patenkina darbdavių ir darbuotojų ekonominius bei socialinius poreikius.

Jei reikia, imamasi priemonių užtikrinti perėjimo iš visos darbo dienos į ne visos darbo dienos darbą ir atvirkščiai savanoriškumą, laikantis šalies įstatymų ir praktikos.

Šios Konvencijos nuostatos įgyvendinamos taikant šalies įstatymus ar kitus teisės norminius aktus, išskyrus atvejus, kai tai jau numatyta kolektyvinėse sutartyse ar kitaip, kaip yra priimta šalies praktikoje. Prieš priimant tokius įstatymus ar teisės norminius aktus tariamasi su darbdaviams ir darbuotojams labiausiai atstovaujančiomis organizacijomis.



## Europos Sąjungos teisės aktai ir dokumentai

### *Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 151-161 straipsniai*

Pagrindinis dokumentas, kuriuo vadovaujantis įgyvendinamos bendros socialinės politikos priemonės yra Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo X Antraštinė dalis „Socialinė politika“. Šios sutarties 151 straipsnyje (EB sutarties ex 136 straipsnyje) deklaruojama, jog Europos Sąjunga ir valstybės narės, atsižvelgdamos į pagrindines socialines teises, nustatytas 1961 m. spalio 18 d. Turine pasirašytoje Europos socialinėje chartijoje ir 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje, mano, jog tikslinga didinti užimtumą, skatinti kurti geresnes gyvenimo bei darbo sąlygas, kad palaikant jų gerėjimą būtų galima siekti jų suderinimo, deramos socialinės apsaugos, administracijos ir darbuotojų dialogo, žmogiškųjų išteklių plėtotės siekiant nuolatinio didelio užimtumo ir kovojant su socialine atskirtimi.

Šiuo tikslu Europos Sąjunga ir valstybės narės įgyvendina priemones, pagal kurias atsižvelgiama į įvairias nacionalinės patirties formas, ypač sutartinių santykių srityje, ir būtinumą išlaikyti Sąjungos ekonomikos konkurencingumą. Tikimasi, kad tokia raida vyks ne tik dėl socialinių sistemų suderinimui palankaus vidaus rinkos veikimo, bet ir dėl Sutartyse numatytos tvarkos ir įstatymų bei kitų teisės aktų nuostatų suderinimo.

152 straipsnyje numatyta, jog Europos Sąjunga, atsižvelgdama į nacionalinių sistemų įvairovę, pripažįsta ir remia socialinių partnerių vaidmenį savo lygiu. Ji remia socialinių partnerių dialogą, kartu gerbdama jų savarankiškumą. Prie socialinio dialogo prisideda trišalis socialinių reikalų aukšto lygio susitikimas ekonomikos augimo ir užimtumo klausimais.

153 straipsnyje (EB sutarties ex 137 straipsnis) deklaruoja jog siekdama užsibrėžtų socialinių tikslų, Europos Sąjunga remia ir papildo valstybių narių veiklą šiose srityse:

- darbo aplinkos gerinimo siekiant rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga;
- darbo sąlygų;
- darbuotojų socialinio draudimo ir socialinės apsaugos;
- darbuotojų socialinės apsaugos nutraukus darbo sutartį;
- darbuotojų informavimo ir konsultavimo;
- atstovavimo darbuotojų ir darbdavių interesams bei šių interesų ir bendrų sprendimų kolektyvinio gynimo;

- ES teritorijoje tesėtai gyvenančių trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo sąlygų;
- iš darbo rinkos išstumtų asmenų integracijos;
- moterų ir vyrų lygybės dėl galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe;
- kovos su socialine atskirtimi;
- socialinės apsaugos sistemų modernizavimo.

Pagal 153 straipsnį priimtos nuostatos:

- neturi įtakos valstybių narių teisei nustatyti pagrindinius savo socialinio draudimo sistemų principus ir neturi didesniu mastu paveikti jų finansinės pusiausvyros;
- nekliudo jokiai valstybei narei ir toliau laikytis arba imtis griežtesnių apsaugos priemonių atitinkančių Sutartis.
- netaikomos darbo užmokesčiui, teisei jungtis į asociacijas, teisei streikuoti arba teisei imtis lokautų.

*154 straipsnis* (EB sutarties ex 138 straipsnis) Europos Komisijai kelia uždavinį skatinti administracijos ir darbuotojų konsultavimąsi Sąjungos lygmeniu ir imtis visų tinkamų priemonių jų dialogui palengvinti užtikrinant šalims lygiavertę paramą. Šiuo tikslu Komisija, prieš pateikdama pasiūlymus socialinės politikos srityje, su administracija ir darbuotojais konsultuojasi dėl galimos Sąjungos veikimo linkmės. Jei po tokio konsultavimosi Komisija mano, kad tikslinga imtis veiksmų Sąjungos mastu, ji su administracija ir darbuotojais konsultuojasi dėl numatomo pasiūlymo turinio. Administracija ir darbuotojai pateikia Komisijai nuomonę arba prireikus – rekomendaciją. Pasinaudodami tokiu konsultavimusi, socialiniai partneriai gali informuoti Komisiją apie savo ketinimą inicijuoti 155 straipsnyje numatytą procesą. Šis procesas negali trukti ilgiau kaip devynis mėnesius, jeigu suinteresuoti administracija ir darbuotojai bei Komisija drauge nenusprendžia jo pratęsti.

*155 straipsnis* (EB sutarties ex 139 straipsnis) numato, jog Administracijos ir darbuotojų pageidavimu jų dialogas Sąjungos lygmeniu gali baigtis sutartiniais santykiais, įskaitant susitarimus.

*Svarbus 156 straipsnis* (EB sutarties ex 140 straipsnis) numatantis, jog siekdama socialinių Europos Sąjungos tikslų ir nepažeisdama kitų Sutarčių nuostatų, Komisija skatina valstybių narių bendradarbiavimą ir sudaro sąlygas derinti jų veikimą visose socialinės politikos srityse pagal šį skyrį, ypač reikalais, susijusiais su:

- įdarbinimu;
- darbo teise ir darbo sąlygomis;

- pagrindiniu ir aukštesniuoju profesiniu mokymu;
- socialiniu draudimu;
- nelaimingų atsitikimų darbe ir ligų prevencija;
- darbo higiena;
- teise jungtis į asociacijas ir kolektyvines derybas tarp darbdavių ir darbuotojų.

Šiuo tikslu Komisija glaudžiai bendradarbiauja su valstybėmis narėmis atlikdama tyrimus, teikdama nuomones bei organizuodama pasitarimus ir nacionaliniu lygmeniu kylančiais, ir tarptautinėms organizacijoms rūpimais klausimais, ypač iniciatyvų, kuriomis siekiama nustatyti gaires ir rodiklius, organizuoti keitimąsi geriausia patirtimi ir rengti reikiamus elementus periodinei stebėsenai ir vertinimui.

Taip pat, svarbus *157 straipsnis* (EB sutarties ex 141 straipsnis), kuris įpareigoja kiekvieną valstybę narę užtikrinti, kad būtų taikomas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį. Šia prasme „užmokestis“ – tai įprastinis bazinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą. Vienodas užmokestis nediskriminuojant dėl lyties reiškia, kad:

- užmokestis už tą patį akordinį darbą apskaičiuojamas taikant tą patį mato vienetą;
- valandinis užmokestis už tą patį darbą yra vienodas.

Siekiant užtikrinti visišką moterų ir vyrų lygybę per visą darbingą amžių, vienodo požiūrio principas nekliudo valstybėms narėms ir toliau laikytis arba imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai verstis profesine veikla arba šalinančias ar kompensuojančias nepalankias profesinės veiklos sąlygas.

*158 straipsnis* (EB sutarties ex 142 straipsnis) ragina valstybes nares stengtis išlaikyti esamą mokamų atostogų sistemų lygiavertiškumą.

Vadovaudamasi *160 straipsniu* (EB sutarties ex 144 straipsnis) Europos Taryba, sprendama paprasta balsų dauguma, pasikonsultavusi su Europos Parlamentu, įsteigia patariamąjį statusą turintį Socialinės apsaugos komitetą, kad būtų skatinamas valstybių narių ir Komisijos bendradarbiavimas socialinės apsaugos politikos klausimais. Komiteto uždaviniai yra šie:

- stebėti socialinę padėtį ir socialinės apsaugos politikos raidą valstybėse narėse ir Sąjungoje;
- skatinti keitimąsi informacija, patirtimi ir gera praktika tarp valstybių narių ir Komisijos;

- Tarybos ar Komisijos prašymu arba savo iniciatyva rengti pranešimus, formuluoti nuomones ar imtis kitokio darbo pagal savo kompetenciją.

Vykdydamas savo mandatą, Komitetas užmezga atitinkamus kontaktus su administracija ir darbuotojais. Kiekviena valstybė narė ir Komisija paskiria du komiteto narius.

Pagal 161 straipsnį (EB sutarties ex 145 straipsnį) savo metų pranešime Europos Parlamentui Komisija specialų skyrių skiria socialinei padėčiai Sąjungoje įvertinti.

*Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 15, 20 ir 27–38 straipsniai, teisė į apsaugą neteisėto atleidimo atveju ir sąžiningas bei teisingas darbo sąlygas*

Chartijos 15 straipsnis garantuoja laisvę pasirinkti profesiją ir teisę dirbti – kiekvienas turi teisę į darbą ir užsiimti laisvai pasirinkta profesija ar veikla. Kiekvienas Sąjungos pilietis turi laisvę ieškoti darbo, dirbti, pasinaudoti įsisteigimo teise ir teikti paslaugas bet kurioje valstybėje narėje. Trečiųjų šalių piliečiai, kuriems leista dirbti valstybių narių teritorijose, turi teisę į tokias pačias darbo sąlygas kaip ir Sąjungos piliečiai.

20 chartijos straipsnis numato, jog prieš įstatymą visi yra lygūs.

27 straipsnis numato, jog darbuotojams ar jų atstovams turi būti atitinkamu lygiu garantuota informacija ir konsultacijos reikiamu laiku Sąjungos ir nacionalinės teisės aktų bei praktikos nustatytais atvejais ir sąlygomis.

Teisė į kolektyvines derybas ir kolektyvinių veiksmų teisė darbuotojams garantuojama chartijos 28 straipsnyje. Jame numatoma, jog darbuotojai ir darbdaviai arba atitinkamos jų organizacijos pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką turi teisę derėtis ir atitinkamu lygiu sudaryti kolektyvinius susitarimus, o interesų konflikto atveju imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant streikus, savo interesams apginti.

Pagal 29 straipsnį Kiekvienas turi teisę naudotis nemokamomis įdarbinimo tarnybų paslaugomis.

Svarbus darbo santykių nutraukimo teisėtumo aspektas aptartas 30 straipsnyje – kiekvienas darbuotojas turi teisę į apsaugą pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju.

Tinkamos ir teisingos darbo sąlygos turi būti garantuojamos pagal 31 straipsnį – kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas. Kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas.

Vaikų darbas draudžiamas chartijos 32 straipsniu. Nepažeidžiant jauniems žmonėms palankesnių taisyklių, išskyrus ribotas išimtis, minimalus amžius priimant į darbą negali būti mažesnis negu minimalus privalomojo mokymosi pabaigos amžius. Priimtiems į darbą jauniems žmonėms turi būti sudarytos jų amžių atitinkančios sąlygos, jie turi būti apsaugoti nuo ekonominio išnaudojimo ir bet kokio darbo, galinčio pakenkti jų saugai, sveikatai ar fiziniam, protiniam, doroviniam ar socialiniam vystymuisi ar trukdyti jų mokymuisi.

Svarbus darbo santykių lankstumo garantas yra chartijos 33 straipsnis. Juo šeimai užtikrinama teisinė, ekonominė ir socialinė apsauga. Siekiant suderinti šeimos gyvenimą ir profesinę veiklą, kiekvienas asmuo turi teisę būti apsaugotas nuo atleidimo iš darbo dėl priežasčių, susijusių su motinyste, taip pat teisę į mokamas motinystės atostogas ir į vaiko priežiūros atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus.

Europos Sąjunga 34 chartijos straipsnyje pripažįsta ir gerbia teisę gauti socialinio draudimo pašalpas ir naudotis socialinėmis paslaugomis, suteikiančiomis apsaugą pagal Sąjungos teisės ir nacionalinių teisės aktų nustatytas taisykles ir praktiką motinystės atveju, susirgus, patyrus nelaimingą atsitikimą darbe, esant išlaikytiniu ar sulaukus senatvės, taip pat netekus darbo. Kiekvienas Sąjungoje teisėtai gyvenantis ir teisėtai keičiantis gyvenamąją vietą asmuo turi teisę gauti socialines pašalpas ir naudotis socialinėmis lengvatomis pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus ir praktiką.

Siekdama įveikti socialinę atskirtį ir skurdą, Sąjunga pripažįsta ir gerbia teisę į socialinę paramą ir paramą aprūpinant būstu, kad pagal Sąjungos teisės ir nacionalinių teisės aktų nustatytas taisykles bei praktiką būtų užtikrintos tinkamos gyvenimo sąlygos visiems neturintiems pakankamai lėšų.

35 straipsniu kiekvienam garantuojama teisė į profilaktinę sveikatos priežiūrą ir teisę į gydymą nacionalinių teisės aktų ir praktikos nustatyta tvarka. Apibrėžiant ir vykdant visą Sąjungos politiką ir veiklą, užtikrinamas aukštas žmonių sveikatos apsaugos lygis.

36 straipsniu garantuojama galimybė naudotis bendrus ekonominius interesus tenkinančiomis paslaugomis. Siekdama skatinti Sąjungos socialinę ir teritorinę sanglaudą, Sąjunga pagal Sutartis pripažįsta ir gerbia teisę naudotis bendrus ekonominius interesus tenkinančiomis paslaugomis, numatytomis nacionalinių teisės aktų ir praktikos. 37 straipsniu užtikrinamas aukštas aplinkosaugos lygis ir aplinkos kokybės gerinimas, kuris turi būti integruotas į Sąjungos politiką ir užtikrintas pagal tvaraus vystymosi principus. 38 straipsniu Europos Sąjungos politika užtikrina aukštą vartotojų apsaugos lygį.

*Visos Europos socialinėje chartijoje<sup>45</sup> užtikrinamos socialinės teisės turi būti aiškinamos sistemiškai, kaip sudarančios prielaidas darbuotojų socialinei apsaugai užtikrinti ir darbo sąlygoms nuolat gerinti.*

*Komunikatas KOM(2007) 359 galutinis „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: Derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“<sup>46</sup>*

Išsamiai Europos Sąjungos mastu Flexicurity taikymas buvo aptartas komunikate KOM 359. Šiame komunikate buvo išskirtos keturios Europos žmonių gyvenimo pokyčių priežastys:

- Europos ir tarptautinės ekonomikos integracija;
- naujų, ypač informacijos ir komunikacijos srities, technologijų kūrimas;
- demografinis Europos visuomenių senėjimas; ir
- vis dar santykinai mažas vidutinis užimtumo lygis bei didelis ilgalaikio nedarbo lygis.

Teigiama, kad dėl šių priežasčių padidėja rizika socialinės apsaugos sistemų tvarumui; susiskaidžiusių darbo rinkų atsiradimas daugelyje šalių<sup>47</sup>, kuriose yra ir santykinai socialiai apsaugotų ir neapsaugotų (pažeidžiamų) darbuotojų (arba taip vadinamų „saviškių“ ir „pašaliečių“). Nurodoma, jog siekiant prisitaikyti reikalinga lankstesnė darbo rinka ir tokios užimtumo garantijos, kurios leistų atsižvelgti ir į darbuotojų, ir į darbdavių poreikius. Europoje reikia sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų, siekiant prisitaikyti prie pokyčių ir spręsti naujų socialinės rizikos veiksnių problemą. Reikia sumažinti darbo rinkos susiskaidymą bei pavojingų darbų skaičių, skatinti tvarią integraciją ir kaupti įgūdžius. Jau dabar daugumą darbo rinkos „pašaliečių“ sudaro moterys, jaunimas ir migrantai, o vyresnio amžiaus darbuotojai susiduria su įvairiais sunkumais siekdami išlaikyti savo darbo vietą arba susirasti naują darbą<sup>48</sup>. Net ir pagal neterminuotas darbo sutartis dirbantys asmenys gali jaustis nesaugūs, nes netekę darbo ir siekdami rasti geros kokybės darbą jie susidurtų su tais pačiais sunkumais.

Komunikate pažymima, kad siekiant Lisabonos tikslų – sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų, atskiriems asmenims, bendrovėms, valstybėms narėms ir Europos Sąjungai –

<sup>45</sup> Valstybės žinios. 2001. Nr. 49-1704.

<sup>46</sup> KOM (2007) 359 galutinis.

<sup>47</sup> Europos Komisija, Užimtumas Europoje 2004 m., 4 skyrius.

<sup>48</sup> EBPO (2006 m.), *Live longer, work longer*. Žr. EBPO (2007 m.), *Employment Outlook*.

reikia naujų lankstumo ir užimtumo garantijų formų. *Asmenims vis labiau reikia užimtumo garantijų, o ne darbo vietos išlaikymo garantijų, nes vis mažiau asmenų dirba tą patį darbą visą gyvenimą.* Įmonės, ypač mažos ir vidutinės, turi turėti galimybę pritaikyti savo darbuotojų skaičių prie kintančių ekonominių sąlygų. Jos turėtų turėti galimybę įdarbinti asmenis, turinčius geresnį įgūdžių derinį, kurie dirbs produktyviau ir lanksčiau, o dėl to bus įdiegta daugiau naujovių ir padidės konkurencingumas. Tačiau Europa nėra taip gerai prisitaikiusi prie jos ekonomikoje išskylančių krizių, kaip galėtų. Tai gali padidinti susirūpinimą dėl naudojimosi užsakomosiomis paslaugomis ir darbo vietų perkėlimu<sup>49</sup>, padidinti pajamų skirtumus ir atotrūkį tarp kvalifikuotų ir nekvalifikuotų darbuotojų<sup>50</sup>. ES ir jos valstybės narės turėtų daryti didesnę pažangą siekdamos sukurti dinamišką, sėkmingai veikiančią žinių ekonomiką ir tolygiau paskirstyti gerovės teikiamą naudą visuomenėje<sup>51</sup>.

*ES komunikatas „2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija“<sup>52</sup>*

Šiame komunikate nurodoma, kokiomis priemonėmis reiktų kovoti su Europą užklupusia finansų ir socialine krize. Dėl šios krizės per pastaruosius dvejus metus milijonai žmonių neteko darbo, atsirado sunki skolos našta. 2020 m. Europos strategijos tikslas – sukurti daugiau darbo vietų ir užtikrinti geresnę gyvenimo kokybę. Ja atskleidžiama, kad Europa pajėgi užtikrinti pažangų, tvarų ir integracinį augimą, rasti būdų naujoms darbo vietoms kurti. Europa turi daug privalumų: talentingą darbo jėgą, galingą technologijų ir pramonės bazę, bendrą vidaus rinką ir bendrą valiutą, kas veikiant bendrai, gali sėkmingai padėti išvengti problemų ateityje. Komisija siūlo penkis iki 2020 m. įgyvendintinus ir į nacionalines programas perkeltinus ES tikslus šiose srityse: užimtumas; moksliniai tyrimai ir inovacijos; klimato kaita ir energetika; švietimas ir kova su skurdu. Jie yra pagrįsti konkrečiais pasiūlymais, kad būtų užtikrintas jų įgyvendinimas.

2020 m. Europos strategija – tai XXI amžiaus Europos socialinio rinkos ūkio vizija. Šioje strategijoje iškelti trys vienas kitą papildantys prioritetai:

- pažangus augimas: žiniomis ir inovacijomis pagrįsto ūkio vystymas;

<sup>49</sup> BEPA (2006 m.), *EU competitiveness and industrial location*.

<sup>50</sup> J. Hudson, *Inequality and the Knowledge economy: Running or standstill?*

<sup>51</sup> Europos piliečiai pripažįsta, kad būtina prisitaikyti ir keistis. 76 % europiečių sutinka, kad darbas pas tą patį darbdavį visą darbingą gyvenimą jau yra atgyvena. 76 % asmenų mano, kad siekiant šiais laikais surasti darbą yra naudinga sugebėti lengvai kaitalioti darbus. 72 % teigia, kad darbo sutartys turėtų tapti lankstesnės, kad būtų skatinama kurti darbo vietas. Galiausiai, 88 % piliečių teigia, kad nuolatinis mokymas padidina asmenų galimybes susirasti darbą.

<sup>52</sup> KOM/2010/2020 galutinis.

- tvarus augimas: tausiau išteklius naudojančio, ekologiškesnio ir konkurencingesnio ūkio skatinimas;
- integracinis augimas: didelio užimtumo ūkio, kuriame užtikrinta socialinė ir teritorinė sanglauda, skatinimas.

Šie prioritetai papildo vienas kitą; tai XXI amžiaus Europos socialinės rinkos ekonomikos vizija. Kad būtų dedamos pastangos ir daroma pažanga reikiama linkme, laikomasi bendros nuomonės, kad ES turėtų bendrai susitarti dėl riboto skaičiaus pagrindinių tikslų, įgyvendintinų iki 2020 m. Šie tikslai turėtų atspindėti pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo temą. Turi būti užtikrinta galimybė vertinti šių tikslų įgyvendinimo pažangą, jais turi būti atsižvelgta į skirtingą valstybių narių padėtį, jie turi būti pagrįsti pakankamai patikimais palyginti skirtais duomenimis.

Norint įveikti krizę, reikalinga strategija, kad ES ūkis taptų pažangus, tvarus ir integracinis, taip pat būtų užtikrintas aukštas užimtumo lygis, našumas ir socialinė sanglauda. 2020 m. Europos strategija – tai visoms valstybėms narėms parengta darbotvarkė, kurioje atsižvelgiama į skirtingus poreikius, skirtingą šalių pradinę padėtį ir nacionalinius ypatumus, kad būtų skatinamas visų ūkių augimas

Šio vadovėlio temai svarbus vienas iš tikslų – *integracinis augimas* – didelio užimtumo ūkis, kuriame užtikrinta ekonominė, socialinė ir teritorinė sanglauda. Integracinis augimas reiškia suteikti žmonėms daugiau galios užtikrinant aukštą užimtumo lygį, investuojant į įgūdžius, kovojant su skurdu ir modernizuojant darbo rinkas, mokymo ir socialinės apsaugos sistemas, kad žmonės galėtų pasirengti pokyčiams ir juos valdyti, ir kurti solidaresnę visuomenę. Taip pat svarbu, kad ekonominio augimo privalumais galėtų būti pasinaudota visose Sąjungose dalyse, įskaitant atokiausius regionus, ir taip stiprinti teritorinę sanglaudą. Tikslas – užtikrinti, kad visi galėtų pasinaudoti galimybėmis bet kuriuo gyvenimo etapu. Europa turi iki galo išnaudoti savo darbo jėgos potencialą, kad galėtų spręsti gyventojų senėjimo ir nuožmesnės pasaulinės konkurencijos uždavinius. Lyčių lygybės skatinimo politika bus reikalinga siekiant didinti darbo jėgos aktyvumą ir taip skatinti augimą ir socialinę sanglaudą. Europa turi imtis veiksmų:

- *Užimtumas*. Dėl demografinių pokyčių mažėja darbo jėgos. Tik du trečdaliai mūsų darbingo amžiaus žmonių dirba, palyginti su daugiau negu 70 % JAV ir Japonijoje. Moterų ir vyresnio amžiaus žmonių užimtumo lygis itin žemas. Jaunimas itin skaudžiai nukentėjo dėl krizės – nedarbo lygis viršija 21 %. Kyla didelis pavojus, kad darbo rinkos užribyje esantys arba prastai darbo rinkoje integruoti asmenys iš viso bus iš jos išstumti.



- *Igūdžiai.* Apie 80 mln. žmonių turi menkesnius nei pagrindiniai įgūdžiai arba pagrindinius įgūdžius, bet mokymusi visą gyvenimą daugiausia pasinaudoja labiau išsilavinę žmonės. Iki 2020 m. dar 16 mln. padaugės darbo vietų, kur reikės aukštą kvalifikaciją turinčių darbuotojų, o darbo vietų, kur užtenka žemos kvalifikacijos įgūdžių, poreikis sumažės 12 mln. Kad žmonių profesinė karjera truktų ilgiau, reikės suteikti galimybių įgyti naujų įgūdžių bet kuriuo gyvenimo etapu.
- *Kova su skurdu.* Dar iki krizės 80 mln. ES gyventojų buvo ant skurdo ribos. 19 mln. iš jų – vaikai; 8 % dirbančių žmonių neuždirba tiek, kad perkoptų skurdo ribą. Ypač pažeidžiami yra bedarbiai.

Pagal šį prioritetą reikės modernizuoti ir sustiprinti mūsų užimtumo, švietimo ir mokymo politiką ir socialinės apsaugos sistemas didinant užimtumą ir mažinant struktūrinį nedarbą, taip pat verslo bendruomenėje didinant įmonių socialinę atsakomybę. Šiuo atžvilgiu svarbu galimybės naudotis vaikų ir kitų išlaikytinių priežiūros paslaugomis. Svarbiausia – įgyvendinti lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros principus ir suteikti žmonėms galimybių įgyti naujų įgūdžių, kad jie galėtų prisitaikyti prie naujų sąlygų ir prireikus keisti profesiją. Daugiausia pastangų reikės dėti kovojant su skurdu ir socialine atskirtimi, mažinant nelygybę sveikatos priežiūros srityje, kad būtų užtikrinta, jog augimo naudą pajustų visi. Taip pat svarbu mūsų gebėjimai užtikrinti sveiką ir aktyvią senėjančią visuomenę, kad būtų užtikrinta socialinė sanglauda ir didesnis darbo našumas.

*Komisijos Žalioji knyga*<sup>53</sup> „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“ ir Parlamento rezoliucija šiuo klausimu<sup>54</sup>.

Šia Žaliaja knyga ES pradėtos diskusijos apie tai, kaip būtų galima plėtoti darbo teisę siekiant Lisabonos strategijos tvarios ekonomikos plėtotės, daugiau ir geresnių darbo vietų tikslo. Knygoje nurodoma, jog darbo teisės modernizavimas yra pagrindinis darbuotojų ir įmonių sėkmingo prisitaikymo elementas. Todėl šalims reikia siekti šio tikslo atsižvelgiant į ES visiško užimtumo, darbo našumo ir socialinės sanglaudos tikslus. Šiame dokumente suformuluoti pasiūlymai ir įžvalgos dėl flexicurity taikymo.

<sup>53</sup> KOM(2006) 708 galutinis.

<sup>54</sup> Priimti tekstai, 2007 m. liepos 11 d. P6\_TA(2007)0339.

*Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Prioritetinių gyventojų grupių užimtumo (Lisabonos strategija)*<sup>55</sup>.

EESRK publikavo išvadas ir rekomendacijas<sup>56</sup>, kuriose atkreipė dėmesį į tai, kad Lisabonos strategijos tikslai kalbant apie užimtumą kiekybiniu požiūriu buvo pasiekti tik iš dalies. Kalbant apie užimtumo kokybę, susidaro prieštaringas vaizdas: greta džiuginančių, pavienėse valstybėse narėse pasitaikančių užimtumo politikos geros praktikos pavyzdžių, kuriuos, EESRK nuomone, ateityje reikia sistemingiau rinkti ir vertinti, visoje ES pasitaiko priešingų faktų:

- nors ES vyrauja standartiniai darbo santykiai, vis dėlto pastaraisiais metais pastebimas užimtumo padidėjimas, ypač tarp moterų, kurį lėmė darbo ne visą darbo dieną padidėjimas; vyresnio amžiaus darbuotojams ir toliau labai trūksta tinkamų darbo vietų, o jaunimui ypač būdingas didelis netipiškų (nestandartinių) užimtumo formų padidėjimas, kai kurios iš jų nei socialiai, nei teisiškai neužtikrintos;
- beveik nepagerėjo nepalankioje padėtyje esančių grupių integravimas į darbo rinką (tai pastebima atsižvelgiant į vis dar aukštą ilgalaikio nedarbo lygį ir palyginti didelį jaunimo ir žemą kvalifikaciją turinčių asmenų nedarbą, visų pirma nedidelį vyresnio amžiaus žmonių užimtumą); ypač problemiška išlieka socialinės atskirties paveiktų grupių padėtis darbo rinkoje.

Atsižvelgiant į šias aplinkybes, yra svarbu, kad vykstant diskusijoms dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros užtikrinti, kad kiekviena bendra apibrėžtis, įmonių ir darbuotojų prisitaikymo gebėjimams skirtos priemonės visuomet turi būti siejamos su socialinės saugos garantijomis, aktyvia darbo rinkos politika, mokymu ir kvalifikacijos kėlimu bei galimybe naudotis socialinėmis paslaugomis.

EESRK ragina įgyvendinant nacionalinę socialinę ir užimtumo politiką ir atsižvelgiant į prioritetinių grupių užimtumą darbo rinkoje ateityje skirti daugiau dėmesio šiems klausimams:

- priemonėms, skatinančioms jaunimo galimybes patekti į darbo rinką, visų pirma siekiant jiems užtikrinti pirmąją darbo vietą, suteikiančią ateities perspektyvų;
- griežčiau kovoti su vis dar dažnai pasitaikančiomis diskriminacijos ir blogesnio vertinimo apraiškomis dėl amžiaus, lyties, negalios ar etninės kilmės, ypač siekiant gauti išsilavinimą ir įsilieti į darbo rinką ar likti joje;

---

<sup>55</sup> 2007/C 256/18.

<sup>56</sup> Oficialusis leidinys C 256, 27/10/2007 p. 0093 – 0101.

- didinti darbo rinkos užtikrintumą ir užkirsti kelią nesąžiningiems darbo santykiams, tarp kitų priemonių užtikrinti, kad bedarbiai nebūtų verčiami imtis darbo, nesuteikiančio saugumo, kovoti su nedeklaruotu darbu ir užkirsti kelią darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį, išnaudojimui;
- priemonėms, gerinančioms darbo vietų kokybę ir ginančioms darbuotojus nuo diskriminacijos;
- daugiau investuoti į darbo vietų kokybę ir jų pritaikymą vyresnio amžiaus žmonėms;
- investuoti į mokymą ir kvalifikacijos kėlimą ir mokymąsi visą gyvenimą, taip pat mažinti esamus siūlomos ir darbo rinkoje paklausios kvalifikacijos neatitikimus;
- modernizuoti ir gerinti socialinės apsaugos priemones, kur tai yra būtina, taikomas nestandartinėms užimtumo formoms;
- šalinti darbo rinkos segmentavimą pagal lytį, visų pirma taikant veiksmingas priemones, padedančias derinti profesinę veiklą ir šeiminių gyvenimą (ypač plečiant visapusės vaikų priežiūros ir paramą neįgaliems žmonėms bei jų šeimų nariams teikiančių, tarp jų ir priežiūros visą parą, įstaigų tinklą);
- šalinti kliūtis asmenims, prižiūrintiems vaikus ir norintiems (vėl) pradėti dirbti ir likti darbo rinkoje (be kitų, paskatos tėvui dažniau imtis vaiko priežiūros);
- plėsti tinkamas paskatas ir paramos priemones įmonėms, įdarbinančioms daugiau jaunimo ir vyresnio amžiaus žmonių, turinčių ypatingų problemų darbo rinkoje.

Socialinės atskirties paveiktoms grupėms būtinos specialios priemonės:

- pavyzdžiui, kurti tarpines darbo rinkas ir tinkamas paskatas įmonėms, kad jos galėtų daugiau priimti tokių asmenų ir kartu teiktų jiems paramą įveikiant problemas, lėmusias jų socialinę atskirtį (kartu būtina vengti nepageidautino paskatų išnaudojimo ir konkurencijos iškreipimo);
- užimtumo iniciatyvoms ne pelno srityje, ypač socialinių paslaugų srityje, tenka ypatinga svarba. Būtina užtikrinti paramą, finansuojamą iš darbo rinkos biudžetų.

Labai svarbus ir Lietuvai aktualus socialinių įmokų klausimas. Pastaruoju metu valstybėse narėse socialinės įmokos, priklausančios nuo darbo sąnaudų, padidėjo iki tokio lygio, kuris gali turėti neigiamos įtakos darbo vietų kūrimui. Kai kuriais atvejais pradėti dirbti tiesiog nepatrauklu dėl nedidelio skirtumo tarp gautų pajamų atskaičius mokesčius ir skiriamų

socialinių išmokų lygio. Todėl reikia vengti vadinamųjų nedarbo spąstų, kartu nepažeidžiant socialinės apsaugos sistemų finansinių garantijų. EESRK pritaria aukšto lygio darbo grupės ataskaitai apie socialinės politikos ateitį išsiplėtusioje Europoje, numatančiai išplėsti socialinio draudimo sistemų finansavimo bazę ir šitaip tolygiai paskirstyti mokesčių našta visiems gamybos veiksniams, siekiant sumažinti darbo apmokestinimo našta.

Planuojant ekonominę ir socialinę politiką būtina numatyti jai įgyvendinti reikalingus privalomus tikslus:

- būtina numatyti aiškesnius ir privalomus tikslus Europos lygmeniu, siekiant nustatyti valstybėms narėms aiškas pagrindines sąlygas ir aiškius įpareigojimus. Komisija galėtų atlikti svarbų vaidmenį kontroliuojant užimtumo strategijos įgyvendinimą valstybėse narėse;
- reikia imtis konkrečių ir veiksmingų priemonių užtikrinant jaunimo užimtumą, kovojant su jaunimo nedarbu (pavyzdžiui, sutrumpinant šešerių mėnesių laikotarpį jaunuoliams, siekiantiems rasti darbo arba mokymosi vietą), skatinant lygias galimybes, remiant žmones su negalia, integruojant migrantus;
- nacionalinės reformų programos užimtumo srityje turi būti taip parengtos, kad ateityje siektų aukštesnių užimtumo tikslų ir kokybiškai pagerintų jų įgyvendinimo terminus, atsakomybę ir finansinį pagrindą.

Užimtumo politikoje, Lisabonos strategija turėtų teikti naujų impulsų Europos užimtumo strategijai ir kartu pagerinti užimtumą ir darbo kokybę. Lisabonos tikslas - ne vien sukurti daugiau darbo vietų. Ne mažiau svarbu pagerinti darbo vietų kokybę. Investicijoms į žmogiškąjį kapitalą, mokslinius tyrimus, technologijas ir naujoves suteikiama tokia pat svarba kaip ir darbo rinkos ir struktūrinės politikos priemonėms. Būtina sutelkti dėmesį į Europos darbo rinkos tendencijas ir imtis konkrečių priemonių siekiant:

- pagerinti jaunų žmonių padėtį darbo rinkoje ir gerokai sumažinti jaunimo nedarbą;
- įgyvendinti aktyvaus senėjimo strategijas, kad vyresnio amžiaus žmonėms būtų sudarytos sąlygos ilgiau išlikti darbo rinkoje;
- ryžtingai skatinti moterų užimtumą ir sudaryti sąlygas apskritai tiek vyrams, tiek moterims geriau suderinti profesinę veiklą ir privatų gyvenimą;
- integruoti neįgalius žmones ir užtikrinti jų ilgalaikį dalyvavimą darbo rinkoje;
- pagerinti emigrantų ir etninių mažumų užimtumą ir darbo rinkos galimybes.

Įvertinus minėtas darbo rinkos tendencijas, nepaisant dalinės pažangos kai kuriose srityse, dar yra problemų. Užimtumo tendencijoms dar būdingos šios problemos, kurios savo mastu gerokai skiriasi įvairiose šalyse ir sektoriuose:

- beveik nepagerėjo nepalankioje padėtyje esančių grupių integravimas į darbo rinką (tai pastebima atsižvelgiant į vis dar didelį ilgalaikį nedarbą ir palyginti aukštą jaunimo ir žemą kvalifikaciją turinčių asmenų nedarbo lygį, taip pat nedidelį visų pirma vyresnio amžiaus žmonių užimtumo lygį);
- nors dauguma darbo vietų ES ir toliau yra standartiniai darbo santykiai, vis dėlto pastebima, kad sparčiai daugėja netipiškų (nestandartinių) užimtumo formų, kai kurios iš jų nei socialiniu, nei teisiniu požiūriu nepakankamai užtikrintos. Apskritai daugėja terminuoto darbo santykių, neproporcingai didelis jų skaičius tarp jaunimo. Sparčiai daugėja darbų sutarčių, laikino darbo, tariamo savarankiško darbo, menkai apmokamo ir socialiniu požiūriu blogesnių darbo santykių, nors padėtis valstybėse narėse yra labai nevienoda. Apskritai, darbo neužtikrintumas didėja, ypač tarp nepalankioje padėtyje esančių grupių. Minėtos darbo formos gali būti tiltas siekiant standartinio užimtumo darbo rinkoje tik tada, jei jos pasirenkamos laisva valia ir yra susietos su socialinėmis garantijomis;
- daugelyje valstybių narių išaugo darbo neužtikrintumas visų pirma tarp žemos kvalifikacijos darbuotojų, ypač tarp mokyklos nebaigusių ir profesijos neturinčių asmenų. Kadangi nėra pusiausvyros tarp paklausą turinčių ir siūlomų kvalifikacijų, patekti į darbo rinką ir po nedarbo vėl pradėti savo profesinę veiklą yra nepaprastai sunku;
- asmenys, kurie prižiūri arba slaugo artimuosius, kaip ir anksčiau, gerokai sunkiau randa stabilią ir patenkinamą darbo vietą;
- asmenys su negalia ir toliau sudaro didžiausią asmenų, kurie nepatenka į darbo rinką, grupės dalį. Remiantis naujausiais Europos duomenimis, tik 40 proc. negalią turinčių asmenų dirba. Dar labiau neramina skaičiai, susiję su turinčiais sunkią negalią žmonėmis;
- be to, darbo rinkoje dar yra nemažai asmenų, kurie atsidūrė visuomenės užribyje dėl tokių priežasčių kaip priklausomybės ligos, ar dėl to, kad prasiskolino, prarado būstą; jų integracijai būtinos specialios socialinės įtraukties priemonės;
- daugelyje valstybių narių migrantų ir asmenų, kilusių iš migrantų šeimų, darbo sąlygos ir galimybės yra blogesnės nei kitų gyventojų. Reikėtų skirti ypatingą

dėmesį romams, kurie po įvykusios plėtros, kai į ES buvo priimta Rumunija ir Bulgarija, tapo didžiausia ES tautine mažuma ir kurių padėtis darbo rinkoje (jų nedarbo lygis kartais siekia net 70-90 proc.) dėl įvairių priežasčių kelia nerimą. EESRK parengs šiuo klausimu atskirą nuomonę.

Neformalaus sektoriaus, kuriam būdingos neužtikrintos užimtumo galimybės ir dažnai mažos pajamos, padidėjimas kelia pavojų, kad tos grupės, kurios nesugeba pereiti į įprastą darbo rinką, ilgainiui praranda kvalifikaciją. Šios tendencijos yra susijusios ne tik su dideliu neužtikrintumu, dėl jų nesurenkama daug mokesčių ir jos kelia grėsmę ES gamybos potencialo tvarumui.

Daug metų vyrauja Europoje politikų rekomendacijos, kad darbo rinkos problemos kyla dėl struktūrinių darbo rinkos kaip institucijos veiksnių. Daugelyje ES šalių svarbiausia užimtumo politikos kryptis buvo vienpusiška – mažinti bendruosius darbo teisės standartus, griežtinti sąlygas gauti teisę į socialines išmokas ir mažinti socialinio draudimo išmokas, taip pat padaryti darbo santykius lankstesnius. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, pavyzdžiui, gebėjimo dirbti skatinimas, kvalifikacijos trūkumų šalinimas ir pagrindinės programos, skirtos integruoti į darbo rinką nepalankioje padėtyje esančias grupes liko daugelyje šalių antraeilės svarbos dalyku, net jei keletas šalių nuo 1995 m. padidino savo išlaidas šiose srityse. Daugelyje šalių aktyvių išlaidų dalis bendrų darbo politikos priemonių atžvilgiu pastaraisiais metais netgi sumažėjo (aktyvi ir pasyvi parama). Labai svarbu, kad lėšos, skirtos aktyvios darbo rinkos politikos priemonėms būtų užtikrintos atsižvelgiant į iššūkius ir kartu padidintas darbo rinkos politikos priemonių efektyvumas bei užtikrintas jų orientavimas į tikslines grupes.

Kita problema – jaunimo nedarbas, kuris ir toliau išlieka viena iš opiausių ES užimtumo politikos temų. Visose ES šalyse jis viršija bendrą nedarbą, o daugelyje ES šalių yra ne mažiau kaip du kartus didesnis nei bendras nedarbas. Kai kuriose iš 15 ES valstybių senbuvų, taip pat kai kuriose naujosiose ES šalyse padėtis yra dar blogesnė. Darbo vietų neužtikrintumas daugelyje valstybių narių padidėjo netgi aukštos kvalifikacijos darbo segmente. Vis dažniau pavyksta pradėti dirbti alternatyvaus užimtumo srityse, kurioms iš dalies būdingos neužtikrintos darbo ir socialinės sąlygos. Vis labiau nyksta ribos tarp formalaus ir neformalaus sektoriaus. Tam tikroms jaunimo grupėms, pavyzdžiui, turinčio menką kvalifikaciją, kilusio iš migrantų arba nepasiturinčių šeimų, perėjimas prie įprastinio darbo tampa vis sunkesnis. Rizika likti dirbančios visuomenės užribyje ypač padidėja, jei vienu metu būdingi keletas šių ypatumų.

Svarbu visiems jauniems žmonėms suteikti užtikrintą ateities perspektyvą, o ne neaiškius darbo santykius. Šis klausimas susijęs su demografiniu aspektu: jaunimo ekonominė padėtis turi lemiamos įtakos pasirengimui kurti šeimą. Esant šioms aplinkybėms, galima tik pritarti, kad Europos Komisija savo pavasario ataskaitoje reikalauja greta kvalifikacijos kėlimo gerinimo taip pat sustiprinti aktyvias darbo rinkos politikos priemones ir pirmiausia gerokai sparčiau pradėti teikti paramą darbo ieškančiam jaunimui, taip pat išspręsti struktūrines problemas pereinant nuo mokymosi prie darbinės veiklos.

Tarp teigiamų pavyzdžių paminėtini tam tikrose valstybėse narėse (Vokietijoje, Austrijoje, iš dalies Nyderlanduose) taikomi modeliai, kuriuose praktinės, į įmonių poreikius orientuotos mokymo sistemos derinamos su gamybine praktika mokykloje. Daugelyje tyrimų pabrėžiama dualinio mokymo kokybė ir jo svarba norint lengviau pereiti nuo mokyklos prie profesinės veiklos ir kartu sumažinti skirtumus tarp jaunimo nedarbo ir bendro nedarbo lygio.

Aktyvios ir prevencinės priemonės mokymo ir kvalifikacijos kėlimo srityse gerinant jaunimo užimtumo galimybes:

- užtikrinti aukštos kokybės švietimą, nuo bendro pagrindinio mokymo iki profesinės kvalifikacijos įgijimo ir kvalifikacijos kėlimo, siekiant padėti be kliūčių įsitvirtinti darbo rinkoje ir joje nuolat išlikti, ir šiuo atveju reikia pareikalaus atsakomybės ne tik iš viešosios valdžios, bet ir iš pramonės sektoriaus;
- anksti pradėti teikti aktyvią paramą mokymo vietų ir darbo ieškančiam jaunimui (pagal galimybes jau po 4 mėnesių), teikti programas ir individualų mokymą siekiant integruoti ilgalaikius bedarbius jaunuolius, taip pat nebaigusius mokyklos ir nutraukusius mokymąsi gamyboje, rengiant visuomeninius užimtumo projektus ir remiant mokymąsi;
- plėsti visoje teritorijoje lengvai prieinamas jaunų moterų ir vyrų profesinio orientavimo ir informavimo galimybes visose mokymo pakopose; atitinkamai pagerinti darbo biržų veiklos kokybę ir jų apsirūpinimą žmogiškaisiais ištekliais;
- šalinti siūlomos ir darbo rinkoje paklausios kvalifikacijos neatitikimus; gerinti pagrindinių švietimo sistemų pajėgumus (pavyzdžiui, mažinti mokyklos nebaigusius mokinių skaičių, kovoti su neraštingumu), gerinti perėjimą iš profesinio parengimo į aukštesnį mokymą; šalinti esamą segregaciją darbo rinkoje dėl lyčių pasirenkant profesiją;
- įgyvendinti priemones, užtikrinančias, kad nenuolatinis darbas ir darbo vietos su menkomis socialinėmis garantijomis jaunimui būtų laikinas reiškinys.

*Būtina gerinti vyresnio amžiaus žmonių užimtumo galimybes.* Svarbiausias atsakas į demografinius iššūkius gali būti kryptinga augimo politika ir užimtumo didinimas. Reikiamas darbo jėgos potencialas yra pakankamas, tačiau vyresnio amžiaus (vyresnių nei 55 metų) darbuotojų užimtumo galimybės ES, kaip ir anksčiau, yra išnaudojamos nepakankamai.

*Kitas svarbus aspektas – moterų užimtumo gerinimas.* Nors per pastaruosius 30 metų oficialiai moterų kvalifikacija gerokai pakilo, kaip ir anksčiau, lygių galimybių rinkoje dar nėra.

*Žmonės su negalia* taip pat priklauso grupei asmenų, kurie nepatenka į darbo rinką. Negalią turintys asmenys dažnai turi tenkintis menkai apmokamo darbo vietomis ir yra diskriminuojami kalbant apie kvalifikacijos kėlimą ir profesinę karjerą.



## Nacionaliniai teisės aktai

Nacionalinėje teisėje flexicurity strategija perteikiama socialinį saugumą bei darbo lankstumą reglamentuojančiuose teisės aktuose. Kažin ar rasime valstybę, kurioje darbo teisės, mokesčių, socialinės apsaugos ir kiti su užimtumo politika susiję teisės aktai būtų kodifikuoti. Todėl, užimtumo kodekso idėja būtų įdomus teisėkūros politikos uždavinys. Tačiau susidurtume su reglamentavimo keblumu – reikėtų apjungti labai skirtingų teisės šakų nuostatas, o jos turėtų derėti tarpusavyje, kad jas taikant būtų įgyvendinta lankstumo ir saugumo pusiausvyra.

Šiuo metu Lietuvoje darbo sąlygas ir padėtį darbo rinkoje bendrąja prasme reglamentuoja šie pagrindiniai įstatymai:

- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas<sup>57</sup>;
- Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas<sup>58</sup>;
- Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas<sup>59</sup>;
- Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas<sup>60</sup>;
- Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas<sup>61</sup>;
- Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas<sup>62</sup>;
- Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas<sup>63</sup>;
- Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas<sup>64</sup>;
- Lietuvos Respublikos įstatymas Dėl užsieniečių teisinės padėties<sup>65</sup>;
- Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas<sup>66</sup>;
- Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas<sup>67</sup>;
- Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas<sup>68</sup>;
- Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas<sup>69</sup>;

---

<sup>57</sup> Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.

<sup>58</sup> Valstybės žinios, 2000-09-06, Nr. 74-2262.

<sup>59</sup> Valstybės žinios. 2000, Nr. 82–2478.

<sup>60</sup> Valstybės žinios. 2003. Nr. 70-3170.

<sup>61</sup> Valstybės žinios. 2006. Nr. 73-2762.

<sup>62</sup> Valstybės žinios. 1996. Nr. 20-521.

<sup>63</sup> Valstybės žinios. 2004. Nr. 39-1271.

<sup>64</sup> Valstybės žinios. 2005. Nr. 67-2406.

<sup>65</sup> Valstybės žinios. 2004. Nr. 73-2539.

<sup>66</sup> Valstybės žinios. 2003. Nr. 114-5115.

<sup>67</sup> Valstybės žinios. 1998. Nr. 112-3100.

<sup>68</sup> Valstybės žinios. 2004. Nr. 4-26.

- Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas<sup>70</sup>;
- Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas<sup>71</sup>;
- Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas<sup>72</sup>;
- Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas<sup>73</sup>;
- Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas<sup>74</sup>;
- Lietuvos Respublikos piniginės socialinės paramos nepasiturinčioms šeimoms ir vieniems gyvenantiems asmenims įstatymas<sup>75</sup>;
- kiti įstatymai ir poįstatyminiai aktai.

---

<sup>69</sup> Valstybės žinios. 1999. Nr. 110-3207.

<sup>70</sup> Valstybės žinios. 2000. Nr. 75-2271.

<sup>71</sup> Valstybės žinios. 1999. Nr. 66-2130.

<sup>72</sup> Valstybės žinios. 1996, Nr. 55-1287.

<sup>73</sup> Valstybės žinios. 2007. Nr. 43-1627.

<sup>74</sup> Valstybės žinios. 2010. Nr. 86-4533.

<sup>75</sup> Valstybės žinios. 2011. Nr. 155-7353.

## **Lokalūs (įmonių leidžiami) teisės aktai**

Įmonėse, įstaigose, organizacijose pagal jų kompetenciją įstatymų nustatyta tvarka gali būti priimami vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai, nustatantys darbo įstatymais ir kitais norminiais teisės aktais nereglamentuotas darbo sąlygas ir papildomas, palyginti su nustatytomis įstatymuose bei kituose norminiuose teisės aktuose, darbo, socialines ir buitines lengvatas darbuotojams arba atskiroms jų grupėms. Būtina pabrėžti, jog negalioja vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Tais atvejais, DK ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

Lokaliniuose teisės aktuose (kolektyvinėse sutartyse) gali atsispindėti konkrečios įmonės darbdavio ir darbuotojų kolektyvo sutartos darbo sąlygos. Dažniausiai tokiuose aktuose yra sutariama dėl:

- darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo;
- darbo apmokėjimo organizavimo (tarifinių atlygių, pareiginių algų, priedų, priemonių, kitų lengvatų ir kompensacijų, darbo apmokėjimo ir skatinimo sistemų bei formų, darbo normų nustatymo, darbo užmokesčio indeksavimo, išmokėjimo bei atsiskaitymų tvarkos ir kitos nuostatos);
- darbo ir poilsio laiko;
- saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, kompensacijų ir lengvatų suteikimo;
- profesijos, specialybės įgijimo, kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo bei su tuo susijusių garantijų ir lengvatų, profesinės rehabilitacijos laikotarpiu taikomų garantijų;
- darbo proceso, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų;
- šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo;
- kitos šalims svarbios darbo, ekonominės ir socialinės sąlygos bei nuostatos.

Problemų gali iškilti lokaliniuose aktuose susitariant dėl lankstumo, todėl būtina tikrinti ar tokios sąlygos neprieštarauja aukštesnės galios teisės norminiams aktams.

Klausimai:

1. Kokios tarptautinės organizacijos leidžia dokumentus įgyvendinančius flexicurity?
2. Kokias sritis reglamentuoja ES teisės aktai įgyvendindami flexicurity strategiją?
3. Kokie tikslai keliama nacionaliniams teisės aktams reglamentuojant flexicurity?
4. Kokia apimtimi flexicurity gali reglamentuoti lokaliniai teisės aktai?

Literatūra:

1. G. Dambrauskienė, I. Mačernytė-Panomariovienė. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. – Vilnius: LTU, 2001.
2. Davulis T., Usonis J. Europos Sąjungos socialinė teisė. Norminių teisės aktų rinkinys. (Tarptautiniai dokumentai, t. 6). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.

# II

SAUGUMO REGLAMENTAVIMAS

Siekiant lankstesnių darbo santykių, būtina užtikrinti ir darbuotojų teisių bei socialinių garantijų saugumą, t.y. turi būti lankstumo ir saugumo balansas.

Labai dažnai politikos priemonėmis siekiama arba suteikti daugiau lankstumo garantijų įmonėms, arba daugiau užimtumo garantijų darbuotojams, todėl tokios priemonės panaikina vienos kitų poveikį arba nederą tarpusavyje. Lankstumo ir užimtumo garantijomis siekiama užtikrinti dideles ES piliečių užimtumo garantijas, t. y. galimybę bet kuriuo darbingo gyvenimo etapu lengvai rasti darbą ir turėti palankias sąlygas siekti karjeros sparčiai kintančioje ekonominėje aplinkoje. Taip pat siekiama padėti ir darbuotojams, ir darbdaviams pasinaudoti visomis globalizacijos teikiamomis galimybėmis, sudaromos sąlygos, kad užimtumo ir lankstumo garantijos galėtų vienos kitas papildyti. Taigi, lankstumo ir užimtumo garantijas galima apibūdinti kaip darbdavių, darbuotojų, darbo ieškančių asmenų ir valdžios institucijų teisių ir pareigų pusiausvyrą<sup>76</sup>.

2007 metais Europos lygiu, socialiniai partneriai susitarė dėl pagrindinių flexicurity principų: šis reguliavimas turi būti naudingas tiek darbdaviams, tiek darbuotojams; palanki verslo aplinka ir geros darbo sąlygos; darbo teisė turi palengvinti prieigą prie darbo rinkos ir darbo pokyčių; efektyvi ir aukštos kokybės aktyvi darbo rinkos politika; mokymasis visą gyvenimą, kai didinamos įsidarbinimo galimybės ir keliama darbuotojų kompetencija; efektyvios ir tvarios socialinės apsaugos sistemos; socialinis dialogas, siekiant surasti balansą tarp lankstumo ir saugumo<sup>77</sup>.

Flexicurity apima dvi pagrindines teisės šakas – darbo teisę ir socialinės apsaugos teisę. Šiandien ypatingai svarbu matyti integruotą požiūrį į šias dvi teisės šakas, kadangi lankstumo ir saugumo pusiausvyra įmanoma tik balansuojant darbo teisės normas su socialinės apsaugos reguliavimu. Glaudų socialinės apsaugos teisės ir darbo teisės ryšį galime pastebėti analizuojant norminius teisės aktus. Pavyzdžiui, valstybinio socialinio draudimo įstatymas socialinio draudimo išmokas sieja su asmens dalyvavimu darbo rinkoje. Taigi, sumažinus darbuotojų garantijas darbo teisėje (mažesnės išeitinės išmokos, trumpesni atleidimo terminai ir pan.), atitinkamai turi būti įvertinamos ir socialinės garantijos (dėl darbo teisės pokyčių, galimas ilgesnis nedarbo išmokų laikotarpis, didesnis socialinės paramos gavėjų skaičius ir pan.).

---

<sup>76</sup> Europos Komisija. Komunikatas „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: Derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“. KOM(2007)359 galutinis, Briuselis, 2007.

<sup>77</sup> European foundation for the improvement of living and working conditions. Extending flexicurity-the potential of short-time working schemes (ERM report 2010). – Luxembourg: Publications office of the EU, 2010, p. 53-57.

Taigi, esant dabartinei ekonominei situacijai būtina vykdyti viešųjų finansų konsolidaciją ir, atsižvelgiant į tikėtiną gyventojų amžiaus trukmės augimą, reformuoti pensijų bei socialinio draudimo sistemas. Taip pat būtina panaudoti visas vidaus rinkos suteikiamas galimybes, efektyviau naudoti išteklius, skatinti užimtumo augimą, ypač jaunimo. Jaunimo nedarbo mažinimui yra svarbu skirti ES struktūrinių fondų lėšas.

ES Komisijos nuomone<sup>78</sup>, ES bendrieji darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros principai ir toliau yra svarbi politinė gairė kuriant dinamiškas darbo rinkas ir padedant valstybėms narėms rasti reikiamą kelią integruotų struktūrinių darbo rinkos reformų link. Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros koncepcija integruotai ir nuosekliai susieja įvairias darbo rinkos politikos priemones (sutartinius santykius, aktyvias darbo rinkos priemones, mokymąsi visą gyvenimą ir socialinės apsaugos sistemas), kad būtų galima padidinti tiek darbo rinkų lankstumą, tiek saugumą, o drauge ir jų atsparumą ekonominiams pokyčiams. Ištikus krizei, ne vienai ES valstybei teko imtis svarbių struktūrinių darbo rinkos reformų ir laikinų priemonių užimtumo lygiui išlaikyti. Vis dėlto akivaizdu, kad pažanga siekiant darbo rinkų lankstumo ir saugumo kol kas nėra ženkli ir netolygi. Pažymėtina, kad lankstumo tarp darbo teisės ir socialinės apsaugos teisės balansas yra pakankamai jautrus, kadangi tai susiję su jautriomis žmogaus teisėmis – teise į darbą ir darbo užmokestį, teise į socialines garantijas ir pan.

Lankstisaugos balansas tiesiogiai susijęs su lankstumu ir teisinio reguliavimo paprastinimu. Švedijos ir Nyderlandų pavyzdžiai rodo, kad lankstumą galima pasiekti tiek griežtose, tiek ir liberalesnėse darbo teisės sistemose. Lankstumo ir saugumo įvedimas turi būti siejamas su besikeičiančiais visuomenės poreikiais ir ilgalaikė projekcija. Pavyzdžiui, Danijoje, darbuotojai gali būti atleidžiami pagal pakankamai trumpus įspėjimo terminus, tačiau jie ir toliau lieka socialinės apsaugos sistemoje, mokamos ženklios ilgalaikės išmokos iki žmonės vėl pradės dirbti, taikomos aktyvios darbo rinkos priemonės. Tačiau pažymėtina, kad net 80 proc. Danijos darbuotojų yra profesinių sąjungų nariai. Nyderlanduose darbo santykių lankstumas remiasi trumpalaikėmis darbo sutartimis, tačiau išplėta infrastruktūra (ikimokyklinio ugdymo įstaigos ir pan.), leidžianti derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus.<sup>79</sup>

Labai svarbu ne tik kovoti su nedarbu, bet tuo pat metu ir sukurti daugiau naujų darbo vietų. Naujų darbo vietų kūrimas galimas šalinant verslo plėtros kliūtis ir didinant darbo rinkos

---

<sup>78</sup> Europos Komisija. Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui „Ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas“. KOM(2012)173 galutinis, Briuselis, 2012.

<sup>79</sup> Council of Europe. Reconciling labour flexibility with social cohesion-ideas for political action. – Strasbourg: Council of Europe publishing, 2006, p. 17, 76-78.

vidinį ir išorinį lankstumą. Taip pat turi būti didinamas darbdavių suinteresuotumas kurti naujas tinkamos kokybės darbo vietas (mažinti darbdaviams tenkančią darbo apmokestinimo našta, darbo užmokesčio pokyčius sieti su produktyvumo augimu, taikyti tikslines subsidijas naujų darbo vietų kūrimui didelio nedarbo teritorijose, plėtoti įmonių socialinę atsakomybę ir kt.).

2007 m. ES Komisija priėmė komunikatą apie bendruosius užimtumo lankstumo ir saugumo principus<sup>80</sup>. Juo siekiama palengvinti visapusiškus debatus tarp ES institucijų, valstybių narių, socialinių partnerių ir kitų suinteresuotų asmenų. Kaip jau buvo minėta anksčiau, viena iš Komisijos nurodytų užimtumo lankstumo ir saugumo sudedamųjų dalių yra šiuolaikiškos socialinės apsaugos sistemos, kurios užtikrintų pakankamas pajamas, skatintų užimtumą ir palengvintų darbo rinkos judumą. Tam būtinos įvairios socialinės apsaugos priemonės (nedarbo išmokos, pensijos ir sveikatos priežiūros sistema), kurios padėtų žmonėms derinti darbą su asmeninėmis ir šeimninėmis pareigomis (vaikų priežiūra ar pan.).

Socialinės apsaugos sistemos ES valstybėse pradėtos reformuoti jau praėjusio šimtmečio paskutiniaisiais dešimtmečiais, atsakant į darbo rinkos ir šeimos struktūros pokyčius, ekonomines krizes bei globalizaciją. Socialinės apsaugos sistemos periodinis reformavimas, siekiant sustiprinti socialinę sritį, yra neišvengiamas Europos valstybėse dėl visuomenės senėjimo, darbo rinkos ir šeimos struktūros pokyčių, technologinės pažangos, finansinių rinkų integracijos ir globalizacijos. Socialinės sistemos nuolat reformuojamos ieškant geriausio modelio ir analizuojant kitų valstybių geriausią praktiką, tačiau tuo pat metu būtina identifikuoti ir nacionalinius ekonominius, socialinius bei kultūrinius reiškinius, ieškoti socialinių partnerių sutarimo.

Šios dienos aktualijos rodo, kad nebepakanka tradicinės socialinės apsaugos sampratos ir jos užtikrinimo mechanizmų, todėl ieškoma bendrų vardiklių visoje ES, siekiant surasti balansą tarp ekonominio augimo (nuosmukio) ir adekvačios socialinės apsaugos. Pastebima tendencija, kad tarptautinės organizacijos (Tarptautinė darbo organizacija, Tarptautinė socialinės apsaugos asociacija, Europos Komisija, Pasaulio bankas, Tarptautinio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija) atlieka valstybių vykdomų socialinės apsaugos sistemų reformų praktikų apibendrinimus bei teikia rekomendacijas, didelę reikšmę skiriant ekonominiam ir socialiniam balansui, finansiniam tvarumui bei adekvatumui.

---

<sup>80</sup> Europos Komisija. Komunikatas „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“. KOM(2007)359 galutinis, Briuselis, 2007.



Suprantama, kad socialinės apsaugos sistemos paprastai nevykdomos ekonominio augimo ciklo metu ir niekada nesulauks visiško visuomenės pritarimo, todėl valdžios institucijų pasiryžimas reformuoti socialinės apsaugos sistemas, įvertinant kitų valstybių praktiką ir tarptautinių institucijų rekomendacijas, yra teigiamas žingsnis ieškant naujo socialinio modelio bei balanso. Socialinės apsaugos aprėptis negali būti mažinama motyvuojant vien tik ekonominiais argumentais, o socialinio draudimo sistema turi tiesiogiai reaguoti į visuomenės struktūros pokyčius bei turi būti itin tamptariai susijusi su lanksčiu darbo teisinių santykių reglamentavimu.

Konstruojant socialinės apsaugos sistemas, šiandien ypač svarbu užtikrinti ne tik finansinio tvarumo, bet ir socialinės apsaugos sistemų pakankamumo, geresnio valdymo bei prieinamumo principus. Ekonominės krizės įtakoje dažnai dominuoja finansiniai aspektai – viešojo sektoriaus išlaidų mažinimas, lėšų taupymas, tačiau tai negali būti daroma socialinės apsaugos sistemos aprėpties sąskaita. Pagrindinis socialinės apsaugos sistemos tikslas yra adekvačių pajamų užtikrinimas ir kartų solidarumo principas, o tvarumas gali būti pasiekiamas siekiant didesnio užimtumo (ypač jaunimo ir vyresnio amžiaus žmonių kategorijoje), skatinant darbo jėgos pasiūlą ir didesnę darbo našumą, kad ekonomikos augimo naudą pajustų visi piliečiai. Socialinės apsaugos sistemos prieinamumas gali būti apibūdintas pagal teisingą santykį tarp mokesčių dydžio ir siekiamų rezultatų (balansas tarp mokamų įmokų ir gaunamų išmokų).

*Taigi, socialinė apsauga skirta ne tik užtikrinti minimalius standartus, tačiau yra ekonominės plėtros, socialinės sanglaudos, tame tarpe ir demokratijos garantas instrumentas, taip pat ji yra investicija į socialinę ir žmogiškąją kapitalą, kuris neatsiejamas nuo ilgalaikio ekonominio augimo bei plėtros. Sprendžiant socialinės apsaugos sistemos deficito problemas, galima pažymėti, kad vien mažinant socialines išmokas negalima pasiekti teigiamų rezultatų – reikia ir socialinės aprėpties didinimo, teisinio reguliavimo lankstumo, socialinių partnerių dalyvavimo, solidarumo principo stiprinimo bei reikia atstatyti pasitikėjimą sistemomis.*

## 6. Valstybės užimtumo politika. Aktyvios ir pasyvios užimtumo ir darbo rinkos priemonės

### Nedarbas ir užimtumo priemonių poreikis

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. nustato, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.

*Taigi, darbas – tai būdas turėti pajamų, kurios leistų asmeniui patenkinti savo bei savo šeimos narių socialinius bei ekonominius poreikius plačiąja prasme. Tai gali būti samdomas darbas arba savarankiška veikla.*

Socialinius – ekonominius nedarbo padarinius galima vertinti plačiąja ir siaurąja prasmėmis. Plačiąja prasme, į nedarbą galima pažvelgti kaip į vieną svarbiausių neefektyvaus gamybos išteklių (visų pirma darbo jėgos) naudojimo priežasčių. Visuomenė praranda galimybę pagaminti ir įsigyti papildomų prekių ir paslaugų.

*Nedarbas gali būti laikinasis, struktūrinis, ciklinis ir sezoninis.*

Laikinasis nedarbas – nedarbas, atsirandantis normaliaame darbo paieškos procese. Daugelis žmonių susiranda geriau apmokamą, labiau kvalifikuotą ir produktyvesnį darbą, dėl to didėja žmonių pajamos, racionaliau pasiskirsto darbo ištekliai.

Struktūrinis nedarbas atsiranda tada, kai darbo paklausos struktūra neatitinka darbo pasiūlos struktūros. Laikinąjį nedarbą atskirti nuo struktūrinio galima pagal tai, kad prie laikinojo nedarbo priskiriami bedarbiai, turintys darbo įgūdžių, kuriuos gali parduoti. Paprastai, laikinasis nedarbas dažniausiai yra trumpalaikis, o struktūrinis – ilgesnės trukmės.

Ciklinis nedarbas – nedarbas, atsirandantis esant ekonomikos nuosmukiui. Jis tiesiogiai susijęs su ekonomikos ciklu. Ciklinis nedarbas sumažėja tada, kai ekonominis aktyvumas padidėja. Sezoninis nedarbas atsiranda kintant darbo galimybėms skirtingais sezonais.

Nedarbo lygiui įtaką daro ne tik šalies ekonominė situacija, tačiau ir situacija užimtumo rinkoje, emigracijos mastai, visuomenės senėjimo reiškinys.

Tam tikras nedidelis nedarbo lygis gali būti laikomas pateisinamu ir nesukeliančiu didesnių problemų viešiesiems finansams, tačiau ženkliu padidėjus nedarbui, tai jau tampa ir valstybės problema bei našta ekonomikai. Kai kuriose valstybėse, nedarbo socialinio draudimo schemos numato ir dalinio nedarbo išmokų galimybę. Tai aktualu asmenims, kurių darbo

sutartyje numatytas darbas ne visą darbo dieną arba asmenims, siekiant netapti visiškais bedarbiais. Tokie žmonės gali gauti bedarbio pašalpą už tą dalį darbo valandų, kurias jie yra priversti nedirbti, nepaisant to fakto, kad jie šiek tiek dirba. Apmokamo darbo dalis (kaip ir nedarbo dalis) iš bendro darbo valandų skaičiaus gali būti nustatoma remiantis ankstesniu to asmens darbo valandų skaičiumi, tai laikant visiško užimtumo darbo laiku arba pajamomis, kurias asmuo gaudavo ir ankstesnės ir gauna iš dabartinės profesinės veiklos. Žinoma, šios pašalpos apskaičiavimas paprastai siejamas su tuo, kad bedarbis jau anksčiau pasirinko nedirbti tik dalį dienos; kitaip tariant, pašalpa bus mažesnė. Kita vertus, visiškai įmanoma, kad asmuo, kuris sutiko nedirbti dalį dienos dėl to, kad netaptų visišku bedarbiu, netekęs ir šio darbo, gaus visą bedarbio pašalpą.

Asmenims, besikreipiantiems dėl nedarbo išmokos (ar jas jau gaunantiems), keliami tam tikri reikalavimai: lankyti įvairius perkvalifikavimo kursus, nedirbti viešuosius darbus, turėti socialinio draudimo stažą ir pan. Beveik visų draudimo nuo nedarbo schemų išmokos ribojamos tam tikru terminu. Kartais pašalpų mokėjimo terminas būna fiksuotas, tačiau dažniausiai jis priklauso nuo to, ar asmuo, prieš tapdamas bedarbiu, dirbo ir buvo apdraustas. Laikas, kai asmuo nedalyvavo jokioje profesinėje veikloje arba kurio metu nebuvo mokami draudimo įnašai, pavyzdžiui, karinės tarnybos laikas, kartais įskaičiuojami į bendrą stažą kaip ir tas laikas, kai asmuo dirbo arba mokėjo draudimo įnašus.

Gaunamos nedarbo socialinio draudimo pašalpos dydis kartais nustatomas kaip fiksuota suma (visiems vienoda), bet dažniausiai dydis apskaičiuojamas kaip tam tikras ankstesnio darbo užmokesčio procentas. Be to, nedarbo išmokos dydis gali būti nustatomas atsižvelgiant asmens šeimyninę situaciją (ar gyvena vienišas, ar išlaiko vaikus, neįgalius asmenis ir pan.).

Sulaukęs pensinio amžiaus bedarbis dažniausiai praranda teisę gauti bedarbio pašalpą. Tačiau būtina pažymėti, kad daugelyje šalių senatvės pensijos derinamos su nedarbo draudimu. Tokie įvairiausių pavadinimų deriniai dažniausiai skirti sukurti tokias schemas, kurios anksčiau iš darbo rinkos pasitraukti skatintų vyresnio, bet dar ne pensinio amžiaus žmones, netekusius darbo (taip sukuriant darbo vietas jaunesniems žmonėms). Tokių žmonių gaunamos pašalpos paprastai būna didesnės negu bendrosios bedarbio pašalpos, nes dažniausiai jos yra susijusios su pajamomis.

Valstybė, siekdama užtikrinti sąlygas, kad piliečiai turėtų galimybę likti darbo rinkoje, numato šias priemones:

- *profesinis mokymas*. Tai gali būti profesinis mokymas (bedarbiai ir įspėti apie atleidimą iš darbo darbuotojai turi galimybę įgyti kvalifikaciją arba (ir) ugdyti

profesinius gebėjimus), neformalus švietimas (bedarbiai ir įspėti apie atleidimą iš darbo darbuotojai turi galimybę patobulinti turimą kvalifikaciją, atnaujinti profesines žinias ir (ar) praktinius įgūdžius bei susipažinti su profesijomis), įdarbinimas subsidijuojant (parama atskiroms įstatyme nustatytos darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupėms padėti įsidarbinti bei įsitvirtinti neterminuotam darbui), darbo įgūdžių įgijimo rėmimas (parama aukštųjų, aukštesniųjų, profesinių mokyklų absolventams, bedarbiais baigusiems profesinį mokymą bei profesinę reabilitaciją įgyti trūkstamus darbo įgūdžius tiesiogiai darbo vietoje), profesinio mokymo ir neformalaus švietimo finansavimas;

- *profesinė reabilitacija*. Profesinės reabilitacijos paslaugomis siekiama ugdyti ar atkurti neįgalųjų darbingumą ir didinti jų įsidarbinimo galimybes;
- *socialinė reabilitacija*. Socialinės reabilitacijos paslaugos teikiamos asmenims siekiant suformuoti, atkurti jų socialinius ir savarankiško gyvenimo įgūdžius, padėti įsigyti išsilavinimą ir pan.;
- *rensimąsi galimam nedarbui* (nustatomi įspėjimo terminai dėl atleidimo iš darbo; sudėtingiau nutraukti darbo sutartį su tam tikrų kategorijų darbuotojais; nustatytas išsamus darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąrašas);
- įdiegia *organizacines priemones*, kurių tikslas – skatinti užimtumą. Tokios priemonės gali būti įvairios: pavyzdžiui, registruojamos laisvos darbo vietos; renkami finansiniai ištekliai nedarbui mažinti ir likviduoti; kuriamos papildomos darbo vietos, organizuojami viešieji darbai, teikiama parama darbo vietoms steigti, vykdoma darbo rotacija (ieškančių darbo asmenų, registruotų teritorinėse darbo biržose, įdarbinimas darbuotojų laikinam pakeitimui jų tikslinių atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais);
- socialinės piniginių *išmokos*.

### **Aktyvios darbo rinkos priemonės**

Nauji XX amžiaus pabaigos ekonominiai, socialiniai ir politiniai iššūkiai sąlygojo socialinės apsaugos reformų būtinybę Europoje. Gerovės valstybė susidūrė su socialiniais pokyčiais šeimos ir užimtumo struktūroje (padidėjo ištuokų skaičius, išaugo aukštos kvalifikacijos specialistų poreikis ir kt.), pasikeitusia ekonomine situacija (sumažėjusi

ekonominė plėtra ir deindustrializacija) ir demografiniais iššūkiais (visuomenės senėjimas). Tradicinė gerovės valstybės samprata pakito dėl didėjančių socialinės apsaugos išlaidų ir ekonomikos recesijos, kas sąlygojo valstybes ieškoti naujų socialinės apsaugos sistemų organizavimo ir valdymo formų. Gerovės valstybės kritikai teigia, kad tradicinė praėjusio amžiaus septintojo dešimtmečio gerovės valstybė dabartinės globalizacijos sąlygomis bei senstant visuomenei yra nesuderinama su ekonomine plėtra ir visišku užimtumu. „Pasyviosios socialinės apsaugos“ koncepcija evoliucionavo į „aktyvios socialinės apsaugos“ koncepciją. „Pasyvi socialinė apsauga“ suprantama kaip socialinių išmokų ir socialinių pašalpų sistema (taip pat konsultavimas, informavimas), kurioje socialinės apsaugos paskirtis yra suteikti finansinę paramą asmeniui, susidūrusiam su socialinėmis rizikomis, neskatinat asmens grįžti į darbo rinką. Esant tuometinėms ekonominėms sąlygoms, kai socialinės apsaugos išmokos buvo aukštos ir nedarbo lygis žemas, skatinti asmenis grįžti į darbo rinką nebuvo prioritetinis uždavinys. Tokia socialinės apsaugos sistema atitiko socialdemokratinę ir konservatyvią socialinės apsaugos koncepcijas.

„Aktyvi socialinė apsauga“ reiškia, kad darbo rinkoje socialinės apsaugos sistemoje vaidina reikšmingą vaidmenį, valstybė aktyviai vykdo įvairias darbo rinkos skatinimo ir mokymo programas (darbo vietų kūrimas viešajame sektoriuje, mokamos išmokos darbo vietą kitame regione pasirenkantiems darbuotojams, laikino įdarbinimo programos, profesinis orientavimas, kvalifikacijos tobulinimas, naujų kompetencijų suteikimas, subsidijos darbo vietoms įsteigti ar išlaikyti ir kt.), egzistuoja daug mokymo programų bedarbiams. Moterims ir vyresnio amžiaus žmonėms yra užtikrinama galimybė pasirinkti dalinį darbą, sudaromos palankios sąlygos moterims derinti vaikų auginimą ir karjerą.

*Taigi, aktyvios darbo rinkos priemonės – tai darbo rinkos intervencinės priemonės, skirtos darbo rinkos pasiūlai ir darbo rinkos paklausai<sup>81</sup>.*

ES Komisijos komunikate „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“<sup>82</sup> pažymėta, kad šiuolaikinės socialinės apsaugos sistemos, kurios suteikia tinkamas bedarbio išmokas, ir aktyvi darbo rinkos politika yra svarbiausi komponentai, suteikiantys pajamų garantijas ir paramą darbo keitimo laikotarpiu. Geros bedarbio išmokų sistemos yra būtinos pajamų nuostoliams kompensuoti darbo keitimo laikotarpiu, bet jos gali neigiamai veikti darbo

<sup>81</sup> International labour organization. Employment and social protection in the new demographic context. – Geneva, International labour office, 2010, p. 93.

<sup>82</sup> Europos Komisija. Komunikatas „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“. KOM(2007)359 galutinis, Briuselis, 2007.

paieškos intensyvumą ir dėl jų gali sumažėti finansinė motyvacija priimti darbo pasiūlymą. Ši neigiamą poveikį galima smarkiai sumažinti skiriant veiksmingą pagalbą ieškantiesiems darbo ir suteikiant paskatas dirbti, kad būtų užtikrinta teisių ir prievolių pusiausvyra. Duomenys rodo, kad tiesioginė pagalba ieškantiesiems darbo, pavyzdžiui, darbo paieškos kursai ir darbo klubai, yra vienos iš veiksmingiausių priemonių, padedančių bedarbiams susirasti darbą. Išlaidos aktyviai darbo rinkos politikai siejamos su mažesniu bendru nedarbo lygiu. Aktyvios darbo rinkos politikos veiksmingumui teigiamos įtakos turi ne tokie griežti užimtumo apsaugos teisės aktai. Pagal sėkmingą lankstumo ir užimtumo garantijų strategiją reikia nuosekliai derinti bedarbio išmokų sistemos pajamų draudimo funkciją su atitinkama „aktyvavimo strategija“, skirta įsidarbinimo laikotarpiui palengvinti ir karjeros galimybėms pagerinti. Praktiškai įrodyta, kad darbuotojai jaučiasi geriau apsaugoti, kai yra teikiamos pakankamos bedarbio išmokos, o ne kai užtikrinama griežta apsauga nuo atleidimo iš darbo. Darbuotojų saugumo jausmas padidėja ir dėl aktyvios darbo rinkos politikos. Paklausus respondentų apie jų galimybes rasti naują darbą, jeigu jie būtų atleisti, įvairiose Europos šalyse gauti labai skirtingi atsakymai. Pavyzdžiui, Prancūzijoje, kur veikia griežti užimtumo apsaugos teisės aktai, darbuotojai nurodė, jog jų galimybės yra labai mažos, o Danijoje, kur užimtumo apsaugos teisės aktai yra švelnesni, darbuotojai sako turį daug galimybių. Tai parodo, kad geros bedarbio išmokos, veiksminga aktyvi darbo rinkos politika ir dinamiškos darbo rinkos didina žmonių saugumo jausmą.

Šiame ES Komisijos komunikate teigiama, kad šalyse, kuriose jau nustatyta bedarbio išmokų sistema ir šios išmokos yra didelės, taikant teisių ir pareigų principą turėtų būti padedama siekti, kad ši sistema taptų ekonomiškai veiksmingesnė. Tų šalių, kuriose išmokų sistema mažiau išplėtotą, valdžios institucijos gali svarstyti galimybę nukreipti valstybės lėšas į lankstumo ir užimtumo strategijų politikos gerinimą, o papildomas išlaidas padengti iš įvairių šaltinių, pavyzdžiui, padidinti mokesčius arba socialinio draudimo įmokas.

Taip pat Komunikate nurodoma, kad gerinant aktyvią darbo rinkos politiką, gali prireikti skirti naujų išteklių specializuotai ir prevencinei politikai. Tačiau ši politika netaps veiksmingesnė vien tik didinant bendras išlaidas. Jos veiksmingumas priklauso nuo jos kokybės, jos svarbos darbo rinkai, nuo to, ar ji yra pritaikyta konkrečiai situacijai, ir nuo to, ar užimtumo garantijos ir pasiruošimas pokyčiams yra veiksmingai suderinti su darbo rinkų dinamiškumu. Aktyvi darbo rinkos politika gali būti papildyta ir veiksminga kovos su diskriminacija politika.

ES Komisija siūlo, kad tolesniuose struktūrinių darbo rinkų reformų etapuose turėtų būti atsižvelgiama į abipusę atsakomybę remiant bedarbių įsidarbinimą<sup>83</sup>. Atsižvelgiant į aukštą nedarbo lygį, reikia, kad nedarbo išmokų sistemos, padedančios bedarbiams sugrįžti į darbo rinką, būtų pakankamai lanksčios, kad būtų skatinamas spartus sugrįžimas į darbo rinką ir tvarus užimtumas. Krizės metu buvo išplėsta bedarbio pašalpų gavėjų aprėptis, įtraukiant kai kurias grupes, kurioms anksčiau tokia socialinė apsauga nebuvo teikiama, visų pirma laikinus darbuotojus, ir tam tikrais atvejais suteikiant daugiau teisių. Kol juntamas krizės poveikis, būtina šias tendencijas išlaikyti, drauge atsižvelgiant į daugumos valstybių narių biudžeto apribojimus. Jei darbo jėgos paklausa yra menka, pašalpų nebuvimas padidintų skurdo riziką, tačiau nesumažintų bedarbių skaičiaus. Aktyvinimo reikalavimai turėtų būti abipusių įsipareigojimų dalis: turi būti skatinama dirbti užtikrinant pajamas, teikiant asmens reikmėms pritaiktą pagalbą ieškant darbo ir saugant nuo skurdo pavojaus.

Derinant lankstumo ir saugumo principus bei ieškant balanso, susijusio su aktyvia darbo rinkos politika, ES Komisija pažymi, kad<sup>84</sup>:

- aktyvi darbo rinkos politika būtų pradėta nuo valstybinių užimtumo tarnybų darbo gerinimo (personalo ir jo įgūdžių atžvilgiu). Turi būti numatyta galimybė bendradarbiauti su rinkos partneriais, pavyzdžiui, laikinojo įdarbinimo agentūromis. Vykdam aktyvią darbo rinkos politiką būtų remiami ne tik ilgalaikiai bedarbiai, bet ir tie, kurie dažnai neturi darbo (vienodų sutarčių sąlygų siekimo planas);
- vykdydamos aktyvią darbo rinkos politiką, valstybinės užimtumo tarnybos turi padėti sėkmingai keisti darbo vietas. Be to, valstybinės užimtumo tarnybos daugiausia dėmesio turi skirti ilgalaikiams bedarbiams. Tokiems bedarbiams reikia parengti programas, kurios labiau atitiktų darbo rinkoje vyraujančią paklausą ir būtų labiau pritaikytos atskiriems darbo ieškotojams (lankstumo bei užimtumo garantijų įmonėje ir saugumo pereinamuoju laikotarpiu planas);
- pakankamos kvalifikacijos darbo ieškotojai būtų aiškiai atskirti nuo tų, kurių įgūdžiai turi būti gerinami. Pirmosios grupės atveju akcentuoti būtų galima paramą individualiai darbo paieškai. Antrosios grupės atveju, vykdam aktyvią darbo rinkos politiką svarbiausia būtų suteikti tinkamą mokymą ir taip padėti jiems siekti

<sup>83</sup> Europos Komisija. Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui „Ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas“. COM(2012)173 galutinis, Briuselis, 2012.

<sup>84</sup> Europos Komisija. Komunikatas „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“. COM(2007)359 galutinis, Briuselis, 2007.

aukštesnių pareigų, ir užtikrinti tvarią, o ne greitą, reintegraciją (darbo jėgos įgūdžių ir galimybių gerinimas);

- turi būti stiprinami valstybinių užimtumo tarnybų administraciniai pajėgumai. Reikia didinti darbuotojų skaičių, jų pajėgumus, paprastinti sprendimų priėmimo procesą ir darbo organizavimą. Kad išmokų administravimo institucijos ir valstybinės užimtumo tarnybos galėtų vykdyti veiksmingą aktyvią darbo rinkos politiką, būtina stiprinti jų tarpusavio bendradarbiavimą. Vykdam aktyvią darbo rinkos politiką, didžiausias dėmesys turi būti skiriamas ilgalaikiams bedarbiams, neįgaliams darbuotojams ir tiems, kuriems gresia atleidimas. Pagalba turėtų būti pritaikyta konkrečiam asmeniui, reikalingos programos, labiau atitinkančios darbo rinkos poreikius, kad darbo ieškotojai vėl sėkmingai įsidarbintų. Įsteigus viešojo ir privačiojo sektorių partnerystę, kuriai priklausytų visos suinteresuotosios šalys (visų lygių valdžios institucijos, švietimo ir mokymo įstaigos, socialiniai partneriai, bendrovės, nevyriausybinis sektorius, privačios įdarbinimo agentūros), aktyvi darbo rinkos politika būtų dar veiksmingesnė (sudaryti daugiau galimybių išmokų gavėjams ir darbuotojams).

Taigi, verslumo ugdymas, didesnis verslo steigimo paslaugų prieinamumas ir aktyvių darbo rinkos priemonių įvairovė gali atlikti svarbų vaidmenį skatinant savarankišką darbą ir kuriant naujas darbo vietas augančiuose sektoriuose.

#### Klausimai:

1. Kaip atsirado poreikis keisti socialinę politiką, įvedant aktyvias darbo rinkos priemones?
2. Kokie pagrindiniai ES Komisijos pasiūlymai, derinant lankstumo ir saugumo principus bei ieškant balanso, susijusio su aktyvia darbo rinkos politika?
3. Kokios yra aktyvios darbo rinkos priemonės (pavyzdžiai)?

#### Literatūra:

1. Bitinas, A., Litvaitienė, J., Tartilas, J. Vadovėlis „Socialinės apsaugos teisė“. – Vilnius, M.Romerio universitetas, 2011.
2. Council of Europe. Reconciling labour flexibility with social cohesion – ideas for political action. – Strasbourg: Council of Europe publishing, 2006.
3. Dromantienė, L. Socialinės Europos kūrimas. – Vilnius, M. Romerio Universitetas, 2008.
4. Dupeyroux, J.J., Borgeto, M, Lafore, R. Droit de la sécurité sociale. Paris: Dalloz, 2008.



5. Pennings, F. Introduction to European Social Security Law. – The Hague: Kluwer Law International, 2001.
6. Pieters, D. Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus. - Vilnius, 1998.

## 7. Europos Sąjungos užimtumo politika ir mokymasis visą gyvenimą

### Europos užimtumo politikos atsiradimas

Kad būtų sukurta daugiau ir geresnių darbo vietų, atskiriems asmenims, bendrovėms, valstybėms narėms ir Europos Sąjungos valstybėms būtinos naujos lankstumo ir užimtumo formos. Asmenims vis labiau reikia užimtumo garantijų, o ne darbo vietos išlaikymo garantijų, nes vis mažiau asmenų dirba tą patį darbą visą gyvenimą<sup>85</sup>.

Europos Sąjungoje pastebima didelė darbo sąlygų ir socialinio draudimo sistemų diferenciacija, pakankamas atotrūkis tarp turtingos Vakarų Europos bei skurdesnių Rytų ir Vidurio Europos valstybių. Tai ne tik didina emigracijos mastus ir mažiau turtingų valstybių, tačiau tuo pat metu sukelia dar didesnes socialines problemas tose valstybėse, iš kurių masiškai išvyksta darbo jėga. Taigi, stipresnė ekonominė integracija yra neišvengiamas dalykas, o norint sėkmingai įveikti ekonominės krizės padarinius, Europos Sąjungos valstybės turi labiau koordinuoti ekonominę bei socialinę politiką, nustatyti aiškius prioritetinius uždavinius.

Laisvas asmenų judėjimas – kertinis ES įsisteigimo ir ES Sutarties elementas, todėl negalima riboti laisvo asmenų judėjimo. ES Lisabonos sutarties 21 str. nustato, kad asmenys gali laisvai judėti ir gyventi kitose ES valstybėse (su tam tikrais apribojimais). Atitinkamai, tokios nuostatos įtvirtinamos ir Europos Bendrijų Teisingumo teismo jurisprudencijoje. Taip pat, ES teisėje nustatytas socialinių išmokų eksporto principas, galioja taikytinos teisės nustatymo taisyklės (asmeniui turi būti taikoma atitinkamos valstybės socialinės apsaugos sistema). Migruojantys asmenys turi teisę balsuoti vietos savivaldos rinkimuose, jiems taikomos nediskriminacijos taisyklės. Tačiau šio principo įgyvendinimas padalijo ES valstybes į dvi grupes – į „donores“ (iš kurių išvyksta daugiau nei atvyksta) bei priimančias valstybes. Abi valstybių grupės turi problemų – vienos netenka darbo jėgos (daugiausia jaunimo) ir tai kelia grėsmę pensijų sistemoms, kitos – privalo spręsti migrantų integracijos klausimus ir tai reikalauja papildomų išlaidų. Todėl svarbiausias dalykas – bendradarbiavimas tarp valstybių ir

---

<sup>85</sup> Europos Komisija. Komunikatas „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“. KOM(2007)359 galutinis, Briuselis, 2007.

gera informacijos sklaida. Migruojantys asmenys turi nedelsiant gauti socialines garantijas ir kuo greičiau integruotis į visuomenę.

Migracijos priežastys įvairios – ekonominės (didesni atlyginimai, karjeros galimybės, ekonominė krizė, geresnės socialinės garantijos, skirtingas pragyvenimo lygis – tai aktualu pensininkams), šeimyninės (vedybos, giminės), studijos. Darbuotojai migrantai paprastai gali dirbti už mažesnę atlyginimą, todėl tuo suinteresuoti darbdaviai (mažesni darbo kaštai ir geresnės konkurencijos galimybės), tačiau taip pat gausus migrantų skaičius gali prisidėti prie naujų darbo vietų kūrimo ar esamų užpildymo (visoje ES vis dar yra daugiau kaip milijonas laisvų darbo vietų). Tačiau migracija neigiamai įtakoja tas valstybes, iš kurių išvyksta darbo jėga (ekonominės krizės metu, tai gali būti teigiamas trumpalaikis efektas – mažiau nedarbo išmokų, išvykę asmenys siunčia pinigus likusiems giminaičiams), tačiau ilgalaikėje perspektyvoje – tai neigiamai veikia pensijų sistemą.

Daugiausia ES piliečių-migrantų yra Vokietijoje, Ispanijoje, J.Karalystėje, Prancūzijoje ir Italijoje. Mažiausia – naujose ES narėse<sup>86</sup>.

2004 m., po naujos ES plėtros, trys šalys netaikė pereinamojo laikotarpio naujų ES narių darbuotojams – Airija, J.Karalystė ir Švedija. Tačiau tik Jungtinė Karalystė ir Airija sulaukė didelio migrantų antplūdžio dėl liberalios darbo rinkos, tuo tarpu Švedija – gerokai mažiau. Vokietija ir Austrija vėliausiai panaikino darbo rinkos apribojimus, tačiau į Vokietiją migrantų srautas nebuvo didelis, kadangi jau iki apribojimų panaikinimo Vokietijoje buvo nemaža Lenkijos piliečių dalis ir susiklostę istoriniai ryšiai, taip pat dėl 2008 m. ekonominės krizės. Kitose šalyse (Prancūzija, Nyderlandai) dėl istorinių priežasčių (praeityje buvusios kolonijinės valstybės) jau egzistuoja nemažas skaičius migrantų iš ne ES valstybių. Pavyzdžiui, Roterdame, iš visų gyventojų pusę sudaro gyventojai, atvykę iš kitų valstybių, o tautiniu atžvilgiu gyvena daugiau kaip 170 tautybių žmonių.

Nors dėl ekonominės krizės darbuotojų-migrantų skaičius iš Rytų Europos link Vakarų Europos sumažėjo, pastebima kita tendencija – didėja migrantų skaičius į Vakarų Europą iš Pietų Europos (dėl tose šalyse esančio didelio nedarbo). Šiuo metu pastebimas sezoninių darbuotojų – migrantų bei pasienio darbuotojų skaičiaus augimas, taip pat migrantai pradėjo vykti į Šiaurės Europos valstybes.

---

<sup>86</sup> Benton, M., Petrovic, M. The state of research on intra-EU mobility: trends, drivers and impact. Conference „Free movement and participation of EU citizens“, Rottredam, 3-4 September 2012.

*Migrantų dalis ES valstybėse, 2011 m.<sup>87</sup>:*

<b>Valstybė</b>	<b>ES piliečių skaičius nuo bendro gyventojų skaičiaus, %</b>	<b>ES piliečių-migrantų skaičius nuo visų migrantų skaičiaus, %</b>
ES-27	2.5	38.4
ES-15	3.1	39
Vokietija	3.2	36.5
Ispanija	5	41.2
J.Karalystė	3.3	45.9
Prancūzija	2.1	35
Italija	2.2	29.2
Belgija	6.8	64.4
Austrija	4.2	38.8
Nyderlandai	2	49.7
Airija	6.5	80.9
Švedija	2.9	43.4
Liuksemburgas	37.2	86.3
Graikija	1.4	16
Danija	2.3	36.2
Portugalija	1	23
Suomija	1.1	36.7

Migrantų socialinė integracija gali būti vykdoma tokiomis priemonėmis:<sup>88</sup>

- laisvo asmenų judėjimo teisių užtikrinimas;
- kalbos mokymo ir profesinio orientavimo programos;
- didinti ES fondų lėšas, skiriamas ES piliečių integracijai pagerinti;
- detali migracijos problemų analizė ir informacijos sklaida;
- tinkamas vietos savivaldos ir regioninių institucijų vaidmuo;

<sup>87</sup> Šaltinis: M.Benton, M.Petrovic. The state of research on intra-EU mobility: trends, drivers and impact. Conference „Free movement and participation of EU citizens“, Rotterdam, 2012.

<sup>88</sup> Collet, E. The integration needs of mobile EU citizens: impediments and opportunities-Conference „Free movement and participation of EU citizens“, Rotterdam, 3-4 September 2012.

- gerinti labiausiai pažeidžiamų grupių apsaugą;
- glaudžiau bendradarbiauti su darbdaviais;
- ES lygiu įtvirtinti kokybės chartiją migruojantiems asmenis.

Europos Komisijos komisaras Lazslo Andor, atsakingas už užimtumą bei socialinės apsaugos reikalus, 2011 m. gruodžio 1 d. Europos užimtumo, socialinės politikos, sveikatos ir vartotojų reikalų taryboje pabrėžė, kad reikia įgyvendinti fiskalinę konsolidaciją, bet vien to nepakaks, kadangi nedarbo lygis didėja, susiduriame su skurdu; didelė dalis bedarbių yra ilgalaikiai bedarbiai ir kyla pavojus, kad jie gali prarasti savo įgūdžius. Dar viena problema – jaunimo nedarbas, ypač tų kurie nei dirba, nei mokosi. Komisaras pažymėjo, kad būtina atlikti darbo rinkų reformas, o siekiant įgyvendinti tikslus, reikia įtraukti ir socialinius partnerius. Įgyvendinant reformas, reiktų mažinti darbo apmokestinimą, reikia gražinti bedarbius į darbo rinką, skirti daugiau dėmesio socialinėms sistemoms bei apsaugoti labiausiai pažeidžiamas grupes. Taip pat, Komisarui nuomone, svarbu, kad reformuojant užimtumo ir socialines sistemas, kartu reikia reformuoti ir švietimo ir mokslo sistemas labiau siejant jas su darbu.

ES Komisijos nuomone, užimtumo augimo perspektyvos didele dalimi priklauso nuo ES gebėjimo skatinti ekonomikos augimą imantis tinkamų makroekonominės, pramonės ir inovacijų politikos priemonių. Be to, norint padidinti darbo vietų skaičių ir taip sustiprinti ekonomikos augimą, būtina plėtoti tokią užimtumo politiką, kuria būtų sudaromos palankios sąlygos kurti darbo vietas, palengvintas perėjimas į kitą darbo vietą, padidinta darbo jėgos pasiūla, pagerinta geografinė ir įgūdžių pasiūlos atitiktis darbo rinkos reikmėms. Užimtumo politika turėtų ne tik padėti ekonomikai atsigauti trumpalaikiu laikotarpiu, bet ir užtikrinti būtinas socialines investicijas, kurios ilgalaikiu laikotarpiu padėtų užkirsti kelią didesnėms socialinėms ir fiskalinėms išlaidoms<sup>89</sup>.

Nors visiškas užimtumas visada buvo vienas iš Europos Bendrijos tikslų (įtvirtintas Romos sutartyje), iki 1997 m. nebuvo vieningos strategijos ir Europos Sąjungoje buvo naudojami keli mechanizmai. Europos socialinis fondas buvo naudojamas kaip priemonė skatinti užimtumą bei darbuotojų judumą, o valstybių narių bendradarbiavimas šioje srityje rėmėsi per tarptautinių organizacijų prizmę (Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija, Tarptautinė darbo organizacija ir kt.). 1990 m. Europos ekonominė krizė parodė užimtumo integracijos svarbą ir sudarė prielaidas atsirasti 1993 m. Baltajai Knygai „Augimas,

---

<sup>89</sup> Europos Komisija. Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui „Ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas“. COM(2012)173 galutinis, Briuselis, 2012.

konkurencingumas ir užimtumas“, o Europos Vadovų Taryba nustatė penkis pagrindinius tikslus šioje srityje:

- žmogiškųjų išteklių plėtra per profesinį mokymą;
- produktyvių investicijų skatinimas per darbo užmokesčio politiką;
- darbo rinkos institucijų veiksmingumo gerinimas;
- naujų darbo formų identifikavimas per vietines iniciatyvas;
- skatinti konkrečių tikslinių grupių įsitraukimą į darbo rinką (jaunimas, ilgalaikiai bedarbiai ir moterys).

ES Komisija siūlo, kad tolesniuose struktūrinių darbo rinkų reformų etapuose turėtų būti atsižvelgiama į tai, kad būtų užtikrintas darbo keitimo patrauklumas. Norint užtikrinti darbo rinkos lankstumą, reikia užtikrinti darbo keitimo saugumą<sup>90</sup>. Dabartinių darbuotojų (ypač jaunimo) realybė – per visą profesinę karjerą ne vieną kartą keičiamas darbas, kartais pereinant į aukštesnes pareigas, kartais į to paties lygmens ir netgi į žemesnes pareigas. Darbo vietos, į kurią pereinama, kokybė lems visos darbuotojo karjeros kokybę. Saugumas visos karjeros metu, įskaitant su statuso darbo rinkoje keitimu susijusį judėjimą (pavyzdžiui, iš švietimo sistemos patenkant į darbo rinką, iš motinystės atostogų grįžtant į darbo rinką, pradedant dirbti savarankiškai ar kuriant verslą ir pan.), yra gyvybiškai svarbus, jei norime suteikti žmonėms būtinas priemones neprarasti galimybių įsidarbinti, ir užtikrinti sėkmingą perėjimą į kitas darbo vietas. Itin daug dėmesio reikėtų skirti šiems aspektams: jaunuolių patekimas iš švietimo sistemos į darbo rinką, nes yra įrodymų, kad gamybinė praktika ir kokybiškos stažuotės gali būti geros patekimo į darbo rinką priemonės, tačiau drauge pasitaiko atvejų, kai stažuotėmis yra piktnaudžiaujama; moterų integracija darbo rinkoje, užtikrinant vienodą darbo užmokestį, tinkamas vaikų priežiūros paslaugas, panaikinant bet kokią diskriminaciją ir apmokestinimo sistemas, atgrasančias moteris joje dalyvauti bei optimizuojant motinystės ir vaiko priežiūros atostogų trukmę; vyresnio amžiaus darbuotojų judėjimas modernizuojant pensijų sistemas ir ilginant darbo rinkoje praleidžiamą laiką – čia reikia imtis išsamių priemonių, pavyzdžiui mokestinių paskatų, galimybių mokytis visą gyvenimą (profesinis orientavimas ir mokymas), lanksčių darbo sąlygų tiems, kuriems jų reikia, taip pat saugių ir sveikų darbo vietų.

1997 m. Amsterdamo sutartyje įtrauktas skyrius apie užimtumą, taip pačiais metais pradėjo veikti Europos užimtumo strategija, kurios pagrindiniai tikslai - nedarbo mažinimas,

---

<sup>90</sup> Europos Komisija. Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui „Ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas“. KOM(2012)173 galutinis, Briuselis, 2012.

įsidarbinimo galimybių didinimas, ilgalaikių bedarbių įtraukimas į darbo rinką, verslumo skatinimas ir administracinės naštos mažinimas, darbo vietų modernizavimas ir naujos darbo formos, moterų ir vyrų lygybės užtikrinimas. Europos užimtumo strategijos metodas – nacionalinių strategijų (nacionalinių veiksmų planų) koordinavimas ir rekomendacijų teikimas. 2000 m. Lisabonos strategijoje (kurią 2010 m. pakeitė strategija Europa 2020) vienas iš tikslų – modernizuoti Europos socialinį modelį, investuoti į žmones ir kovoti su socialine atskirtimi ir iki 2010 m. padidinti užimtumą nuo vidutiniškai tuo metu buvusio 61 proc. iki 70 proc. (dirbančių moterų skaičių – nuo vidutiniškai 51 proc. iki daugiau kaip 60 proc.). Valstybės narės buvo įpareigosios nusistatyti skirtingus nacionalinius užimtumo didinimo tikslinius rodiklius, didinti darbuotojų skaičių ir siekti tvaresnių socialinės apsaugos sistemų.

### Nacionalinės ir ES užimtumo didinimo strategijos

Pagrindinis ES ir nacionalinių užimtumo strategijų tikslas – kad asmenys turėtų darbą ir nebūtų priklausomi nuo socialinės paramos.

*Užimtumui didinti būtina sudaryti sąlygas suderinti darbą su šeimos įsipareigojimais (pavyzdžiui, ikimokyklinio vaikų ugdymo), teikti pagalbą neįgaliesiems ir slaugą šeimos nariams (socialinės ir sveikatos priežiūros paslaugos), sudaryti verslo sąlygas ir galimybę pasiekti darbo vietą.*

Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. lapkričio 12 d. patvirtintoje Valstybės ilgalaikės raidos strategijoje<sup>91</sup> numatyta, kad pagrindinis Lietuvos tikslas – sukurti aplinką palankią plėtotis šalies materialinei ir dvasinei gerovei, kuri apibūdinama kaip žinių visuomenė, saugi visuomenė ir konkurencinga ekonomika. 2002 m. birželio 12 d. Vyriausybės patvirtintoje Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 m. ilgalaikėje strategijoje numatyta<sup>92</sup>:

- didinti ekonominį aktyvumą ir užimtumą;
- sudaryti palankesnes sąlygas kurti naujas darbo vietas, pritaikant profesinio mokymo sistemą rinkos poreikiams;
- šalies ūkio struktūra turi garantuoti palyginti aukštą užimtumo lygį, o nedarbas turi neviršyti racionalaus lygio;

<sup>91</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 113-5029.

<sup>92</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 60-2424.

- būtina įgyvendinti aktyvias darbo rinkos politikos priemones, būtina pasiekti darbo rinkos lankstumo, veiksmingai turi veikti mokymosi visą gyvenimą sistema ir sumažinti regioniniai skirtumai;
- darbo jėga turėtų būti pakankamai mobili ir konkurencinga Europos Sąjungoje, kartu ir labiau skatinanti ieškotis darbo savo šalyje;
- taip pat turi būti pasiekta artima ES lygiui darbo vietų kokybė: atlyginimai, darbo santykiai, darbų apsauga ir pan.;
- nuosekliai būtina laikytis lygių galimybių principo.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. spalio 1 d. patvirtintame nutarime Nr. 1047 „Dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008-2010 metų programos patvirtinimo“<sup>93</sup> numatyta:

- pritraukti į darbo rinką ir joje išlaikyti kuo daugiau žmonių, skatinant požiūrį į darbą kaip į visą gyvenimą trunkantį ciklą ir didinant darbo patrauklumą (tobulinti užimtumo rėmimo politiką, siekiant visiško užimtumo, darbo kokybės gerinimo, darbo našumo didinimo, socialinės ir teritorinės sanglaudos stiprinimo; įgyvendinti pritraukiančias į darbo rinką ir padedančias joje išlaikyti kuo daugiau žmonių priemones ir kt.);
- modernizuoti darbo rinką, didinant darbo santykių lankstumą ir užimtumo garantijas, stiprinant socialinių partnerių vaidmenį (remti profesinio statuso pokyčius, dirbančių ir netekusių darbo asmenų profesinį mokymą ir geografinį judumą. Vykdyti nelegalaus darbo prevenciją, mokyti socialinius partnerius kolektyvinių derybų, geriau numatyti pokyčių valdymą darbo rinkoje, mažinti socialines sąnaudas netekus darbo. Taip pat numatyta remti alternatyvių verslų kaime kūrimą ir plėtrą, didinti kaimo gyventojų užimtumą, jų gaunamas pajamas, skatinti aukštesnės kokybės, didesnę pridėtinę vertę turinčių produktų ir paslaugų kūrimą, patvirtinti ekonominių ir socialinių padarinių švelninimo programas įmonių bankroto atvejais, gerinti darbuotojų ir įmonių gebėjimą prisitaikyti prie pokyčių, didinti darbo jėgos aktyvumą susirasti darbą, o darbdaviams – susirasti tinkamus darbuotojus ir kt.);
- užtikrinti darbo jėgos pasiūlos atitiktį paklausai, plėtojant ir didinant investicijas į žmogiškąjį kapitalą (gerinti įvairių ūkio šakų specialybių įvairumą, sudaryti geresnes sąlygas mokymo (studijų) dalyviams atlikti praktiką įmonėse, steigti sektorinius

<sup>93</sup> Valstybės žinios. 2008. Nr. 124-4718.



praktinio mokymo centrus, didinti vyresnių (45 metų ir daugiau) asmenų dalyvavimą profesiniame mokyme ir neformaliame švietime, toliau kurti mokymosi visą gyvenimą sistemą.

Svarbiausias užimtumo strategiją Europos Sąjungoje nustatantis dokumentas yra „Europa 2020“ – pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija 2010–2020 metams<sup>94</sup>. ES Strategijoje 2020 yra iškeltas tikslas – iki 2020 m. pasiekti, kad bendras ES-27 valstybių užimtumas būtų 75 procentai.

2010 m. liepos 13 d. ES Taryba priėmė rekomendaciją dėl valstybių narių ir ES bendrųjų ekonominės politikos gairių (2010–2014 m.), o 2010 m. spalio 21 d. – sprendimą dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių, kurios kartu sudaro integruotas gaires. Į šias integruotas gaires valstybės prašomos atsižvelgti formuojant nacionalinę ekonomikos ir užimtumo politiką.

Ypač svarbu pažymėti, kad Lietuvos vyriausybės nustatytas tikslas – iki 2015 m. pasiekti, kad užimtumas 20-64 m. amžiaus grupėje būtų 69,0 proc., o 2020 m. – 72,8 proc.

*Siekiant tokių užimtumo tikslų, būtina aktyvias darbo rinkos priemones orientuoti į rezultatus ir ilgalaikių tikslų pasiekimą (parama turi padėti žmogui įsidarbinti arba susikurti savarankišką verslą), būtinas ir socialinis dialogas su socialiniais partneriais.*

ES strategijos „Europa 2020“ pagrindinis uždavinys – pagerinti aplinką ir užimtumo rodiklius, padidinti darbo našumą ir kovoti su socialine atskirtimi. Strategijoje numatyti trys vienas kitą papildantys prioritetai: pažangus augimas (žiniomis ir inovacijomis pagrįsto ūkio vystymas); tvarus augimas (tausiau išteklius naudojančio, ekologiškesnio ir labiau konkurencingo ūkio skatinimas) ir integracinis augimas (didelio užimtumo ūkio, kuriame užtikrinta socialinė ir teritorinė sanglauda, skatinimas). Pagrindiniai rodikliai, susiję su socialine apsauga ir užimtumu yra pasiekti, kad užimtumas būtų 75 proc. (20–64 amžiaus asmenų grupėje) ir sumažinti skurdo lygį 20 mln. žmonių. Siekdama užtikrinti, kad kiekviena valstybė narė 2020 m. Europos strategiją pritaikytų prie savo konkrečios padėties, ES Komisija strategijoje pasiūlė šiuos ES tikslus paversti nacionaliniais tikslais ir gairėmis. Strategijoje pateikiamos septynios pavyzdinės iniciatyvos, skirtas pažangai pagal kiekvieną prioritetinę temą:

<sup>94</sup> Europos Komisija. Komunikatas „Europa 2020: pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija. KOM(2010)2020 galutinis, Briuselis, 2010.

- „Inovacijų sąjunga“: sudaryti geresnes pagrindines sąlygas ir finansavimo sąlygas moksliniams tyrimams ir inovacijoms, kad būtų užtikrinta, jog novatoriškos idėjos virstų prekėmis ir paslaugomis, kurios skatintų augimą ir naujų darbo kūrimą;
- „Judus jaunimas“: gerinti švietimo sistemų rezultatus ir sudaryti geresnes sąlygas jaunimui patekti į darbo rinką;
- „Europos skaitmeninė darbotvarkė“: greičiau plėtoti spartųjį internetą ir užtikrinti, kad namų ūkiai ir įmonės galėtų naudotis bendros skaitmeninės rinkos teikiamais privalumais;
- „Tausiai išteklius naudojanti Europa“: padėti atsieti ekonomikos augimą nuo išteklių naudojimo, remti perėjimą prie mažai anglies dioksido į aplinką išskiriančių technologijų ūkio, didinti atsinaujinančiųjų energijos išteklių naudojimą, modernizuoti mūsų transporto sektorių ir skatinti energijos vartojimo efektyvumą;
- „Globalizacijos erai pritaikyta pramonės politika“: kurti geresnę verslo aplinką, remti tvirtos ir tvarios pramonės bazės kūrimą, kad galėtume konkuruoti pasauliniu mastu;
- „Naujų įgūdžių ir darbo vietų kūrimo darbotvarkė“: modernizuoti darbo rinkas ir žmonėms suteikti daugiau galių sudarant galimybes tobulinti įgūdžius bet kuriuo gyvenimo etapu, kad būtų didinamas darbo jėgos aktyvumas, darbo pasiūla labiau atitiktų paklausą, taip pat pasitelkiant darbo jėgos judumą;
- „Europos kovos su skurdu planas“: užtikrinti socialinę ir teritorinę sanglaudą, kad visi galėtų pasinaudoti augimo ir naujų darbo vietų teikimais privalumais, o skurstantys ir socialiai atskirti asmenys galėtų gyventi oriai ir aktyviai dalyvauti visuomenėje.

Strategijos „Europa 2020“ tikslams pasiekti valstybės turi modernizuoti užimtumo, socialinės apsaugos sistemas, mažinti struktūrinį nedarbą, didinti įmonių socialinę atsakomybę, suteikti žmonėms galimybių įgyti naujų įgūdžių.

Strategijos „Europa 2020“ tikslus bei iniciatyvas papildo dešimt „integruotų gairių“, iš kurių keturios yra susiję su užimtumo strategija:

- vyrų ir moterų dalyvavimo darbo rinkoje didinimas, struktūrinio nedarbo mažinimas ir darbo kokybės skatinimas;
- kvalifikuotos darbo jėgos, tenkinančios darbo rinkos poreikius, formavimas ir mokymosi visą gyvenimą skatinimas;

- visų lygių švietimo ir mokymo sistemų kokybės ir veiksmingumo tobulinimas ir pastangų studijuoti trečiosios pakopos ar atitinkamose studijose skatinimas;
- socialinės įtraukties skatinimas ir kova su skurdu.

*Taigi, Europos užimtumo strategijos pagrindas – užimtumo politikos gairės. Šias gaires teikia Europos Komisija, jos rengiamos remiantis bendraisiais prioritetais, dėl kurių valstybės narės susitaria rengdamos savo užimtumo politikos programas.*

Nuo 2005 m. užimtumo politikos gairės visiškai integruotos sujungus į visumą su bendrosiomis ekonominės politikos gairėmis. Europos Komisija kasmet aptaria valstybių narių užimtumo politikos programas, priimtas pagal šias gaires, paskui parengia metinę ataskaitą, kurioje įvertina užimtumo politikos programas. Be to, Komisija pateikia kiekvienai šaliai skirtas rekomendacijas dėl to, kokių toliau reikia imtis tikslinių veiksmų užimtumo situacijai pagerinti (naudojamas sutartų rodiklių, skirtų daromai pažangai stebėti ir vertinti, kompleksas). Ypatingas dėmesys skiriamas atvirojo koordinavimo metodui (AKM) – reguliariems valstybių atstovų susitikimams (Užimtumo komitetas) užimtumo politikos programoms ir prioritetams aptarti.

*Strategijos „Europa 2020“ įgyvendinimas yra kompleksinis mechanizmas.* Europos Komisija kiekvienais metais parengia Metines augimo apžvalgas. 2012 m. metinėje augimo apžvalgoje nurodoma, kad valstybės nepakankamai aktyviai įgyvendina priemones, kurių imtis įsipareigojo ES lygmeniu. Rekomenduojama tęsti diferencijuotą ir ekonomikos augimui palankų fiskalinį konsolidavimą, grįžti prie įprastų skolinimo ekonomikai sąlygų, remti ekonomikos augimą ir konkurencingumą, mažinti nedarbą ir kovoti su socialiniais krizės padariniais, modernizuoti viešąjį administravimą.

2010 m. rugsėjį valstybės narės sutarė, kad kiekvienais metais bus vertinama valstybių pažanga įgyvendinant priimtą strategijos „Europa 2020“ įsipareigojimus (vadinamasis „Europos semestras“). Europos semestras – pirmasis žingsnis įgyvendinant naują ES lygmens priemonę, pagal kurią valstybės narės ir ES institucijos siekia sustiprinti fiskalinį ir ekonominį koordinavimą ir plėtoti nuoseklią ekonominę politiką<sup>95</sup>.

Europos Komisija kiekvienai valstybei metų pirmojo pusmečio pabaigoje pateikia specifines rekomendacijas, kurias apsvarsto socialinių reikalų ir finansų ministrų tarybos bei jas tvirtina Europos Vadovų taryba. Europos semestras prasideda paskelbus metinę augimo apžvalgą, kurioje apžvelgiama padėtis ir pateikiamos prognozės.

<sup>95</sup> Europos Komisija. Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui „Ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas“. KOM(2012)173 galutinis, Briuselis, 2012.

2011 m. liepos 12 d. Taryba priėmė rekomendaciją dėl Lietuvos 2011 m. nacionalinės reformų programos ir pateikė savo nuomonę dėl atnaujintos 2011–2014 m. Lietuvos konvergencijos programos. 2011 m. lapkričio 23 d. Komisija patvirtino antrąją metinę augimo apžvalgą, kuria pradedamas antras *ex ante* bei integruoto politikos koordinavimo Europos semestras, numatytas strategijoje „Europa 2020“.

2012 m. balandžio mėn. Lietuva pateikė savo 2012–2015 m. konvergencijos programą, o 2012 m. balandžio 30 d. – 2012 m. nacionalinę reformų programą.

Pagal „Europos semestro“ principą, 2012 m. ES Taryba rekomendacijose Lietuvai<sup>96</sup> pažymėjo, kad:

- demografiniai pokyčiai verčia rimtai abejoti pensijų sistemos tvarumu. Nors Lietuva patvirtino priemones, kuriomis pensinis amžius iki 2026 m. laipsniškai ilginamas iki 65 m., vien tik jomis nebus užtikrintos tvarios ir adekvačios pajamos būsimiems pensininkams, todėl reikia papildomų priemonių. Jomis, be kita ko, teisės aktais nustatytas pensinis amžius ir išmokos ateityje galėtų būti susietos su demografiniais veiksniais, galėtų būti nustatytos aiškos indeksavimo taisyklės, įmokos glausčiau susietos su išmokomis, panaikinant paskatas anksti išeiti į pensiją. Be to, Lietuva galėtų geriau panaudoti papildomo savanoriško pensijų kaupimo priemones. Sukūrus profesinių pensijų sistemas, palengvėtų socialinės apsaugos sistemos našta ir kartu būtų geriau užtikrintas pajamų būsimiems pensininkams adekvatumas. Panaikintos paskatos nedirbti sulaukus pensinio amžiaus;
- 2011 m. gruodžio 1 d. įsigaliojo Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas, kurio paskirtis – palengvinti trumpalaikį įdarbinimą. Tačiau jis gali neturėti reikšmingo poveikio, nes laikinojo įdarbinimo įmonės Lietuvoje jau veikė ir anksčiau. Nuodugniai peržiūrėjus darbo teisę būtų galima nustatyti nereikalingus apribojimus ir administracines kliūtis, trukdančias įtvirtinti lanksčias sutarčių sąlygas, atleidimo nuostatas ir lanksčią darbo laiko tvarką. Būtinos papildomos priemonės, kad būtų padidintas dalyvavimas darbo rinkoje, visų pirma jaunimo, nekvalifikuotų ir vyresnio amžiaus darbuotojų, ir pagerintas darbo rinkos lankstumas;

---

<sup>96</sup> Europos Sąjungos Taryba. Tarybos rekomendacija dėl Lietuvos 2012 m. nacionalinės reformų programos su Tarybos nuomone dėl 2012–2015 m. Lietuvos konvergencijos programos. ES Taryba, KOM(2012)319 final, Briuselis, 2012.

- per krizę išryškėjo jaunimo nedarbo (daugiau nei 30 proc.) ir žemos kvalifikacijos darbuotojų nedarbo problema. Vyriausybė įgyvendina keletą jaunimo užimtumo skatinimo priemonių, pavyzdžiui, teikia subsidijas pirmą kartą įsidarbinus ir sumažino socialinio draudimo įmokas. Vis dėlto, aktyvumo skatinimo lygis vis dar per žemas, o aktyvios darbo rinkos politikos finansavimui skirtos lėšos galėtų būti naudojamos veiksmingiau, sudarant sąlygas pažeidžiamiausiems asmenims dirbti viešuosius darbus. Kad būtų užtikrintas sklandesnis perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką, galėtų būti didinamas gamybinės praktikos schemų ir stažuočių programų patrauklumas, įdiegta kvalifikacijų poreikio prognozavimo sistema. Priemonės turėtų atitikti Lietuvos ir Komisijos bendrųjų veiksmų grupės dėl jaunimo nedarbo rezultatus.

Stabilumo ir konvergencijos programose ES valstybės pristato savo vidutinės trukmės laikotarpio biudžeto strategijas, o nacionalinėse reformų programose (vyriausybių teikiamos nacionalinės ataskaitos su aprašyta užimtumo politika ) nustato, kokių užimtumo, mokslinių tyrimų, inovacijų, energetikos, socialinės įtraukties ir pan. sričių veiksmų būtina imtis. Taigi valstybės narės gauna politikos patarimų prieš pradėdamos rengti galutinius kitų metų biudžeto projektus. Jei į rekomendacijas neatsižvelgiama per nurodytą laiką, gali būti siunčiami įspėjimai, taikomos sankcijos (pernelyg didelio makroekonominio ir biudžeto disbalanso atveju).

Taip pat veikia užimtumo mokslinių tyrimų įstaiga (nepriklausomų ekspertų tinklas) „Europos užimtumo stebėjimo įstaiga“, kuris skatina apsikeitimą geromis praktikomis bei ieško naujų metodų, kaip pagerinti užimtumo strategijos įgyvendinimo efektyvumą.

*Toliau pateikiamos strategijos „Europa 2020“ pavyzdinės iniciatyvos.* Pavyzdinėje ES iniciatyvoje „Naujų įgūdžių ir darbo vietų kūrimo darbotvarkė“<sup>97</sup> numatyta, kad būtina skatinti darbo rinkos reformas (gerinti darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą), ugdyti reikalingus darbuotojų įgūdžius, gerinti darbo vietų kokybę, užtikrinti geresnes darbo sąlygas, sudaryti geresnes sąlygas kurti naujas darbo vietas. Šioje iniciatyvoje numatyta, kad ES lygmeniu Komisija sieks:

- kartu su Europos socialiniais partneriais apibrėžti ir įgyvendinti lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros darbotvarkės antrą etapą, nustatyti būdus, kaip geriau valdyti ekonomines reformas, kovoti su nedarbu ir didinti užimtumo lygį;

---

<sup>97</sup>Europos Komisija. Komunikatas „Naujų įgūdžių ir darbo vietų darbotvarkė: Europos pastangos kiekvienam suteikti darbą“. KOM(2010)682 galutinis, Briuselis, 2010.

- atsižvelgdama į pažangaus reglamentavimo principus priimti teisės aktų dėl kintančių darbo modelių (pavyzdžiui, darbo laikas, komandiruoti darbuotojai), naujų pavojų darbuotojų sveikatai ir saugumui darbe rinkinį;
- sudaryti geresnes sąlygas judumui ES viduje ir jį skatinti, geriau derinti darbo jėgos pasiūlą su paklausa pasitelkiant deramą struktūrinių fondų, t. y. Europos socialinio fondo (ESF), finansinę paramą, taip pat skatinti į ateitį orientuotą ir visa apimančią darbo jėgos migracijos politiką, kuri padėtų lanksčiai reaguoti į darbo rinkų prioritetus ir poreikius;
- stiprinti socialinių partnerių gebėjimus ir iki galo visais ES lygmenimis (ES, nacionaliniu, regioniniu, sektorių, įmonių) išnaudoti socialinio dialogo potencialą sprendžiant problemas, skatinti glaudesnę darbo rinkos įstaigų, įskaitant valstybių narių įdarbinimo tarnybų, bendradarbiavimą;
- sudaryti prielaidas kurti strateginį bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje pagrindą, į kurį būtų įtrauktos visos suinteresuotosios šalys. Tai turėtų padėti įgyvendinti mokymosi visą gyvenimą principus (bendradarbiaujant su valstybėmis narėmis, socialiniais partneriais, ekspertais), taip pat kuriant lanksčius mokymosi modelius skirtinguose švietimo ir mokymo sektoriuose ir lygiuose, ir didinti profesinio mokymo patrauklumą. Turėtų būti surengtos konsultacijos su Europos lygmens socialiniais partneriais, siekiant, kad jie šioje srityje parengtų iniciatyvą;
- užtikrinti, kad kompetencijos, kurios būtinos norint toliau mokytis ir patekti į darbo rinką, būtų įgyjamos ir pripažįstamos visų bendrojo, profesinio, aukštojo ir suaugusiųjų mokymo sistemų, ir būtų parengta švietimo ir (arba) mokymo ir darbo bendra kalba ir Europos įgūdžių, gebėjimų ir profesijų sistema.

Šioje iniciatyvoje siūloma, kad nacionaliniu lygmeniu valstybės narės turėtų:

- įgyvendinti nacionalinius lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros metodo planus, mažinti darbo rinkos segmentaciją ir sudaryti geresnes sąlygas keisti profesinę veiklą;
- peržiūrėti ir reguliariai stebėti mokesčių ir išmokų sistemų veiksmingumą, kad darbas būtų finansiškai patrauklus, ypač sutelkiant dėmesį į mažai kvalifikuotus asmenis, kartu šalinant priemones, kuriomis atgrasoma nuo savisamdos (savarankiško darbo);
- skatinti naujas darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros formas ir aktyvaus senėjimo politiką, didinti lyčių lygybę;

- skatinti veiksmingą socialinio dialogo rezultatų įgyvendinimą ir jį stebėti;
- kuriant nacionalines kvalifikacijų sistemas sudaryti prielaidas įgyvendinti Europos kvalifikacijų sistemą;
- užtikrinti, kad kompetencijos, įskaitant neformalias ir savišvietos būdu įgytas kvalifikacijas, kurios būtinos norint toliau mokytis ir patekti į darbo rinką, būtų įgyjamos ir pripažįstamos visų bendrojo, profesinio, aukštojo ir suaugusiųjų mokymo sistemų;
- skatinti švietimo ir (arba) mokymo sektoriaus partnerystę su darbo sektoriumi, taip pat įtraukiant socialinius partnerius į švietimo ir mokymo programų planavimą.

Pavyzdine ES iniciatyva „Judus jaunimas“<sup>98</sup> siekiama gerinti jaunimo švietimą ir įsidarbinimo galimybes, mažinti didelį jaunimo nedarbą ir didinti jo užimtumą, rekomenduojama švietimą ir mokymą labiau priderinant prie jaunimo poreikių, daugiau jų paskatinant pasinaudoti ES stipendijomis studijuoti arba stažuotis kitoje šalyje, paskatinant ES šalis imtis priemonių, kad baigę mokslus jaunuoliai galėtų lengviau įsidarbinti. ES Komisija nurodo tokius siekius:

- integruoti ir sustiprinti ES judumo, universitetų ir mokslininkų programas (*Erasmus*, *Erasmus Mundus*, *Tempus* ir *Marie Curie*) ir jas susieti su nacionalinėmis programomis ir ištekliais;
- sparčiau modernizuoti aukštąjį mokslą (mokymo programos, valdymas ir finansavimas), taip pat nustatant universitetų rezultatų ir švietimo veiklos rezultatų standartus pasauliniame kontekste;
- tirti būdus, kaip judumo programomis skatinti jaunų specialistų verslumą;
- skatinti neformalių ir savišvietos būdu įgytų kvalifikacijų pripažinimą;
- parengti Jaunimo užimtumo sistemą, kurioje būtų nustatytos politikos kryptys jaunimo nedarbui mažinti: kartu su valstybėmis narėmis ir socialiniais partneriais skatinti jaunimo integraciją į darbo rinką rengiant gamybinę praktiką, stažuotes ar suteikiant kitokio pobūdžio darbo patirtį, įskaitant EURES darbo skelbimų sistemą, kuria siekiama didinti jaunimo galimybes sudarant palankesnes judumo sąlygas visoje ES.

Iniciatyvoje „Judus jaunimas“ rekomenduojama, kad nacionaliniu lygmeniu, valstybės narės turėtų:

---

<sup>98</sup>Europos Komisija. Komunikatas. Iniciatyva išlaisvinti jaunimo potencialą, kad Europos Sąjungos ekonomikos augimas būtų pažangus, tvarus ir integracinis „Judus jaunimas“, KOM(2010)682 galutinis, Briuselis, 2010.

- užtikrinti deramas investicijas į švietimo ir mokymo sistemas visais lygmenimis (nuo darželių iki aukštųjų mokyklų);
- gerinti švietimo rezultatus, kiekvienam segmentui (darželis, pradinė, vidurinė, profesinė ir aukštoji mokykla) parengti integruotą metodą, kuris aprėptų pagrindinius gebėjimus ir kuriuo būtų siekiama sumažinti mokyklų nebaigusių asmenų skaičių;
- didinti švietimo sistemų atvirumą ir tinkamumą kuriant nacionalines kvalifikacijų sistemas ir geriau pritaikant įgytas kvalifikacijas prie darbo rinkos poreikių.
- jaunimo integraciją į darbo rinką skatinti integruotais veiksmais, apimančiais pavyzdžiui, profesinį orientavimą, konsultacijas ir gamybinę praktiką.

ES Komisijos komunikate „Jaunimo galimybių iniciatyva“<sup>99</sup> nurodoma, kad vienas iš penkių darbo rinkoje esančių jaunuolių negali rasti darbo, vidutiniškai 28 proc. bedarbių jaunuolių iki 25 metų amžiaus nedirba ilgiau kaip 12 mėnesių, vis daugiau jaunuolių darbo nebeieško aktyviai. Jaunimo nedarbo lygis (viršijantis 20 proc.) yra du kartus didesnis nei visų darbingo amžiaus gyventojų ir beveik tris kartus didesnis nei suaugusių aktyvių gyventojų. Kai kuriose šalyse jaunimo nedarbo lygis siekia 40 proc. ES komisijos nuomone, valstybėms narėms galima padėti gerinant jaunimo užimtumo ir švietimo lygį peržiūrint nacionalinę politiką ir praktiką (tarpusavyje nagrinėjant ekonominę, užimtumo, švietimo ir socialinę politiką atsižvelgiant į strategiją „Europa 2020“, kuri kasmet koordinuojama rengiant Europos ekonomikos valdysenos semestrą) ir teikiant finansinę paramą nacionaliniams ir tarpvalstybiniais veiksmais (vykdant Europos socialinio fondo ir kitas ES programas, Mokymosi visą gyvenimą programą, programą „Veiklus jaunimas“ ir programą PROGRESS). ES Komisijos nuomone, valstybės narės turėtų sumažinti mokyklos nebaigusių asmenų skaičių; ugdyti darbo rinkai reikalingus įgūdžius; remti pirmojo darbo patirtį ir mokymąsi darbo vietoje, patekti į darbo rinką ir gauti (pirmąjį) darbą.

Darbo vietų kūrimo rėmimas ir darbo jėgos paskirstymas arba perskirstymas turėtų būti nukreiptas augančios tvarios veiklos, sektorių ir verslo link. Būtina skatinti kurti darbo vietas visuose ekonomikos sektoriuose remiant darbo jėgos paklausą. Užimtumo politika gali padėti sukurti darbo vietų kūrimui palankias sąlygas. Be to, užimtumo politikos priemonėmis gali būti padedama mobilizuoti ES biudžetą (visų pirma Europos socialinio fondo lėšas) šiam

<sup>99</sup> Europos Komisija. Komunikatas Europos Parlamentui, tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui „Jaunimo galimybių iniciatyva“. KOM(2011)933 galutinis, Briuselis, 2011.



procesui paremti<sup>100</sup>. Be su pasiūla susijusių priemonių, tokių kaip investicijos į įgūdžius ir aktyvumo skatinimą bei darbo rinkos reikmes atitinkančios paslaugos, galima imtis ir darbo paklausai teigiamą poveikį darančių veiksmų:

- įdarbinimo subsidijas daugiausia skirti įdarbinantiems į naujas darbo vietas;
- mažinti darbo jėgos mokesčių pleišta nedarant neigiamo poveikio biudžetui;
- remti ir skatinti savarankišką darbą, socialinių įmonių ir naujų įmonių steigimą;
- neformalų arba nedeklaruojamą darbą paversti oficialiai įteisintu darbu;
- padidinti realiai gaunamą darbo užmokestį;
- modernizuoti darbo užmokesčio nustatymo mechanizmus, kad darbo užmokestis būtų suderintas su našumo raida, ir skatinti darbo vietų kūrimą.

Taip pat, kasmet ES Komisija pateikia bendrą užimtumo ataskaitą, kur nurodoma perspektyvų analizė ir pateikiama nuomonė dėl užimtumo, išdėstytos metinėje augimo apžvalgoje, apžvelgiama užimtumo padėtis Europoje, užimtumo gairių įgyvendinimas ir Užimtumo komiteto atlikto šalių nacionalinių reformos programų projektų nagrinėjimo rezultatai. Europos užimtumo ir socialinių tendencijų apžvalgos dokumente pateikiamos analitinės ir statistinės bendros užimtumo ataskaitos.

*Mokymosi visą gyvenimą strategija yra viena iš kertinių ES užimtumo strategijos sudedamųjų dalių.* 2004 m. Tarptautinės darbo organizacijos Žmogiškųjų išteklių plėtros rekomendacijoje Nr. 195 nurodoma, kad valstybės skatina švietimą, kvalifikacijos tobulinimą, mokymąsi visą gyvenimą ir identifikuoja mokymosi poreikis specialioms socialinėms grupėms<sup>101</sup>.

Mokymosi visą gyvenimą strategijai skiriamas didelis dėmesys Europos Sąjungoje. ES mokymosi visą gyvenimą strategijos pagrindinis tikslas yra prisidėti prie ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo ir yra orientuota į žinias bei inovacijas. 2002 m. kovo mėn. Barselonos Europos Vadovų Taryba patvirtino darbo programą „Švietimas ir mokymas 2010“, kuria, įgyvendinant Lisabonos strategiją, pirmą kartą buvo nustatytas Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje pagrindas, kuris yra grindžiamas bendrais tikslais ir kuriuo visų pirma siekiama taikant atvirąjį koordinavimo metodą remti nacionalinių švietimo ir mokymo sistemų tobulinimą parengiant papildomas priemones ES lygiu.

---

<sup>100</sup> Europos Komisija. Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui „Ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas“. KOM(2012)173 galutinis, Briuselis, 2012.

<sup>101</sup> International labour organisation. Employment and social protection in the new demographic context. – Geneva, International labour office, 2010, p. 81.

Naujausios ES mokymosi visą gyvenimą programos „Švietimas ir mokymas 2020“ tikslas yra padėti valstybėms plėtoti jų švietimo ir mokymo sistemas. Šios sistemos turėtų geriau numatyti priemones visiems piliečiams realizuoti savo potencialą, taip pat užtikrinti tvarią ekonominę gerovę ir galimybes įsidarbinti, prisidėti sprendžiant visuomenės senėjimo problemą, konkurencijos stiprinimą bei didinti darbo įgūdžius. Europos Sąjungos mokymosi ir švietimo politikos ilgalaikiai strateginiai tikslai yra:

- mokymąsi visą gyvenimą ir besimokančių asmenų judumą paversti tikrove;
- didinti švietimo ir mokymo kokybę ir efektyvumą;
- skatinti lygybę, socialinę sanglaudą ir aktyvų pilietiškumą;
- didinti kūrybiškumą ir naujoves, įskaitant verslumą, aspektus visuose švietimo ir mokymo lygmenyse.

Europos Sąjungos Tarybos pateiktose išvadose dėl Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje strateginės programos<sup>102</sup> pažymėta, kad Europos bendradarbiavimas švietimo ir mokymo srityje laikotarpiu iki 2020 m. turėtų būti vykdomas laikantis strateginės programos, kuri švietimo ir mokymo sistemas mokymosi visą gyvenimą požiūriu apjungia į vieną visumą. Mokymasis visą gyvenimą turėtų būti laikomas vienu iš esminių principų, kuriuo turėtų būti remiamasi nustatant visą programą, kurios paskirtis yra įtraukti mokymąsi į visas sritis – formalųjį, neformalųjį mokymąsi ar savišvietą – bei visuose lygiuose: nuo ikimokyklinio vaikų ugdymo ir mokyklų iki aukštojo mokslo, profesinio švietimo ir mokymo bei suaugusiųjų mokymosi. Taip pat šiose išvadose nurodyta, kad švietimo ir mokymo srityje iš siūlomų strategijos „Europa 2020“ pavyzdinių iniciatyvų yra ypač svarbios iniciatyva „Judus jaunimas“ ir iniciatyva „Naujų gebėjimų ir darbo vietų kūrimo darbotvarkė“. Išvadose teigiama, kad švietimas ir mokymas yra svarbūs veiksniai siekiant strategijos „Europa 2020“ tikslų, todėl:

- būtina skubiai ir veiksmingai investuoti į kokybišką švietimą ir mokymą bei jo modernizavimą ir reformas;
- būtina stiprinti visą gyvenimą trunkančio mokymosi galimybes visiems ir visuose švietimo ir mokymo sistemų lygmenyse, visų pirma didinant profesinio rengimo ir mokymo patrauklumą bei aktualumą ir didinant besimokančių suaugusiųjų skaičių bei suaugusiųjų mokymo aktualumą;
- kuo skubiau spręsti jaunų moterų ir jaunų vyrų, kuriems dėl sunkios krizės itin sunku patekti į darbo rinką, padėties klausimus;

<sup>102</sup> Europos Sąjungos Tarybos išvados dėl 2009 m. gegužės 12 d. dėl Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje strateginės programos („ET 2020“). Official Journal, C 119/02, Briuselis, 2009.

- didinti švietimo ir mokymo sistemų prisitaikymą prie naujų poreikių ir tendencijų, siekiant geriau patenkinti darbo rinkoje kylančius gebėjimų poreikius ir įveikti globalizuoto pasaulio socialinius bei kultūrinius iššūkius.

ES Tarybos ir ES Komisijos ataskaitoje „Švietimas ir mokymas pažangioje, tvarioje ir integracinėje Europoje“ pažymėta, kad mokymasis visą gyvenimą yra nenutrūkstamas procesas, galintis tęstis visą asmens gyvenimą – pradedant kokybišku ankstyvuoju ugdymu ir baigiant pensiniu amžiumi. Be to, mokymasis neapsiriboja vien formaliosiomis mokymo formomis, visų pirma jis vyksta darbo vietoje.<sup>103</sup>

ES Komisijos komunikate „Švietimas ir mokymas pažangioje, tvarioje ir integracinėje Europoje“<sup>104</sup> teigiama, kad ekonominė krizė pakoregavo įgūdžių poreikį. Žemą kvalifikaciją turinčių darbuotojų poreikis mažėja, o ateities žiniomis grindžiamai pramonei reikia vis aukštesnės kvalifikacijos darbuotojų. Bedarbiams jaunuoliams ir žemą kvalifikaciją turintiems suaugusiems reikėtų sudaryti sąlygas dalyvauti profesiniame rengime ir mokyme, kad pagerėtų jų galimybės darbo rinkoje. Neinvestuojant į gebėjimus, mažėja tokių asmenų galimybės integruotis į darbo rinką bei apriojamas Europos potencialas skatinti ekonomikos augimą ir kurti naujas darbo vietas. Mokymasis visą gyvenimą yra nenutrūkstamas procesas, galintis tęstis visą gyvenimą – nuo kokybiško ankstyvojo ugdymo iki pensinio amžiaus.

ES Komisija šiame komunikate taip pat pažymėjo, kad vis dar yra kliūčių mokymuisi visą gyvenimą: per mažai mokymosi kursų, o siūlomi mokymosi kursai nepakankamai pritaikyti prie skirtingų tikslinių grupių poreikių; per mažai informacijos ir paramos sistemų, o informaciją sunku gauti; nelankstūs mokymosi būdai (pavyzdžiui, profesinio rengimo ir aukštojo mokslo ryšys). Situaciją dar labiau apsunkina potencialių studentų prasta socialinė ekonominė padėtis ir ribotas pirmesnis išsilavinimas. Norint įveikti šias kliūtis, keletu reformų atskiruose švietimo sektoriuose nepakaks. Nors valstybės narės to svarbą suprato jau prieš dešimtmetį, fragmentavimo problema vis dar egzistuoja. Šiuo metu tik kelios šalys turi visa apimančią strategiją, pagal kurią remiamas prasmingas nuolatinio mokymosi procesas. Esama ir teigiamų pavyzdžių, pavyzdžiui, tokių priemonių kaip Europos ir nacionalinių kvalifikacijų sandara naudojimas; metodai, kuriuos taikant pripažįstamas neformalusis mokymasis ir savišvieta, strategijos. Tokie pavyzdžiai rodo, kad švietimo sektorių bendradarbiavimo kliūtys yra įveikiamos. Švietimo ir mokymo sistemos turi būti tokios, kad visiems būtų sudarytos

<sup>103</sup> Europos Sąjungos Taryba, Europos Komisija. Bendra ES Tarybos ir ES Komisijos ataskaita apie Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje strateginės programos („ET 2020“) įgyvendinimą „Švietimas ir mokymas pažangioje, tvarioje ir integracinėje Europoje“, Official Journal, 2012/C 70/05, Briuselis, 2012.

<sup>104</sup> Europos Komisijos komunikatas. 2012 m. Tarybos ir Komisijos bendro pranešimo apie Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje strateginės programos („ET 2020“) įgyvendinimą projektas „Švietimas ir mokymas pažangioje, tvarioje ir integracinėje Europoje“. COM(2011)902 galutinis, Briuselis, 2011.

galimybės mokytis visą gyvenimą. Valstybėms narėms reikėtų peržiūrėti savo sistemas ir nustatyti mokymosi visą gyvenimą kliūtis. Valstybės narės, bendradarbiaudamos su pagrindiniais suinteresuotaisiais subjektais ir atsižvelgdamos į Europos mastu priištus įsipareigojimus bei į skaidrumo priemones. Didžiausias dėmesys turėtų būti skiriamas pagrindinių įgūdžių visiems užtikrinimui ir geresniam mokymosi visą gyvenimą priemonių integravimui, ypač siekiant paskatinti žemą kvalifikaciją turinčių suaugusiųjų dalyvavimą.

ES Komisijos komunikate „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“<sup>105</sup> pažymėta, kad būtina rengti visapusiškas mokymosi visą gyvenimą strategijas ir daugiau investuoti į žmogiškuosius išteklius siekiant prisitaikyti prie sparčių pokyčių ir naujovių. Šis veiksnys turi vis didesnės svarbos įmonių konkurencingumui ir ilgalaikio darbuotojų užimtumo galimybėms. Aukštos kokybės pirminis išsilavinimas, įgytos įvairios svarbiausios kvalifikacijos ir nuolat įgūdžių tobulinimui skiriamos investicijos suteikia įmonėms daugiau galimybių prisitaikyti prie ekonomikos pokyčių, o darbuotojams – išsaugoti darbo vietą arba susirasti naują. Aktyvus mokymasis visą gyvenimą turi teigiamos įtakos dideliu užimtumo lygiui ir mažam (ilgalaikio) nedarbo lygiui. Tačiau labai dažnai šios investicijos suteikia naudos tik aukštos kvalifikacijos asmenims, o dėl nepakankamų investicijų į mokymą labiausiai nukenčia asmenys, kuriems labiausiai reikia tobulinti įgūdžius, pavyzdžiui, žemos kvalifikacijos darbuotojai, pagal laikinas sutartis dirbantys asmenys, savarankiškai dirbantys asmenys ir vyresnio amžiaus darbuotojai. Įmonės gali būti nesuinteresuotos skirti investicijų įgūdžių tobulinimui, nes apmokytus darbuotojus gali įdarbinti kiti darbdaviai. Šią problemą galima iš dalies išspręsti paskirstant išlaidas atskirų sektorių fondams. Komunikate nurodoma, kad rengiant visiems skirtą mokymosi visą gyvenimą strategijas aktyviai dalyvautų vyriausybės, socialiniai partneriai, įmonės ir atskiri darbuotojai. Siekiant pagerinti mokymąsi visą gyvenimą, būtina veiksmingiau naudoti valstybės ir privačias lėšas, o kartais šių lėšų reikės skirti daugiau, bet tai turėtų atsipirkti dėl sukurtų naujų darbo vietų ir didesnio darbo našumo (apskaičiuota, kad asmenys, kurie dirbdami dalyvauja profesinio mokymosi veikloje, uždirba vidutiniškai 5 proc. daugiau negu asmenys, kurie to nedaro). Be to, valstybės politika irgi galima skatinti, kad atskiri asmenys finansuotų mokymąsi visą gyvenimą, pavyzdžiui, suteikti mokesčių lengvatas. Daugumoje šalių darbuotojams gali tekti atsakomybė už

---

<sup>105</sup> Europos Komisija. Komunikatas „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: Derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“. KOM(2007)359 galutinis, Briuselis, 2007.

investicijas į mokymąsi visą gyvenimą ir dalyvavimą siūlomoje mokymosi veikloje. Todėl tai gali pareikalausiti sąnaudų ir iš darbuotojų, pavyzdžiui, jie mokymuisi skirtą dalį savo laiko<sup>106</sup>.

Lietuvos Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijos<sup>107</sup> tikslas – numatyti ir apibrėžti mokymosi visą gyvenimą plėtros kryptis ir jų įgyvendinimo priemones, akcentuojant profesinio mokymo ir suaugusiųjų tęstinio mokymo sritis. Mokymasis visą gyvenimą – visa mokymosi veikla, vykstanti bet kuriame amžiaus tarpsnyje siekiant tobulinti asmeninės, pilietinės, socialinės ir profesinės srities kompetencijas. Strategijoje numatyti tokie uždaviniai:

- plėtoti visapusę, vientisą ir rentabilią mokymosi visą gyvenimą sistemą, atitinkančią valstybės strateginius tikslus ir individo poreikius globalizacijos kontekste;
- sudaryti sąlygas įvairių poreikių ir gebėjimų asmenims įgyti, tobulinti ir keisti kvalifikaciją ir kompetencijas, padedančias įsitvirtinti darbo rinkoje, laiduojančias šalies ūkio pažangą, konkurencingumą ir darnų vystymąsi;
- užtikrinti kvalifikacijų atitiktį ūkio reikmėms, jų skaidrumą, palyginimą, mokymosi tęstinumą, profesinį ir teritorinį mobilumą sukuriant bendrą ir skaidrią kvalifikacijų sistemą, apimančią visus kvalifikacijų lygmenis;
- gerinti asmenų gyvenimo kokybę ir integraciją į šiuolaikinę visuomenę, tolygiai visoje šalyje plėtoti neformalųjį neprofesinį ir savaiminį suaugusiųjų švietimą įvairių tipų suaugusiųjų švietimo ir kultūros įstaigose;
- sudaryti „antrąją galimybę“ suaugusiems asmenims įgyti pradinį, pagrindinį, vidurinį išsilavinimą, plėtoti bendrąsias kompetencijas ir didinti mokymosi visą gyvenimą paslaugų prieinamumą įvairioms visuomenės grupėms;
- sudaryti sąlygas su suaugusiais asmenimis dirbančiam personalui tobulinti kvalifikaciją, užtikrinant aukštą besimokantiems suaugusiesiems teikiamų paslaugų kokybę;
- naudojant ES paramą modernizuoti mokymosi visą gyvenimą regioninę infrastruktūrą siekiant, kad besimokantys asmenys gautų vienodai kokybiškas paslaugas visoje šalyje įvairių tipų įstaigose;

---

<sup>106</sup> Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro ir Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2008 m. spalio 15 d. įsakymas Nr. ISAK-2795/A1-347 „Dėl mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijos patvirtinimo“ (Valstybės žinios. 2008. Nr. 122-4647).

- subalansuoti įvairių tęstinio ir suaugusiųjų mokymo sričių finansavimą siekiant atliepti šalies gyventojų įvairius nuolatinio mokymosi poreikius ir padidinti finansavimą labiausiai jo stokojančioms sritims;
- geriau informuoti ir konsultuoti šalies gyventojus apie mokymosi visą gyvenimą galimybes nacionaliniu ir regioniniu mastu, ugdyti jų karjeros valdymo kompetencijas, išplėsti informavimo formas, siekiant sustiprinti nuolatinio mokymosi motyvaciją ir gebėjimus, patobulinti nuolatinio mokymosi rezultatyvumo stebėsenos formas.

Derinant lankstumo ir saugumo principus bei ieškant balanso mokymosi visą gyvenimą srityje, ES Komisija pažymi, kad<sup>108</sup>:

- mokymosi visą gyvenimą klausimą darbdaviai ir valdžios institucijos turėtų spręsti kartu, siekdami pagerinti laikinųjų darbuotojų mokymosi galimybes. Šiuo metu laikinieji darbuotojai dažnai neturi galimybės mokytis, nes darbdavys nėra tikras, kiek ilgai laikys darbuotoją. Siekiant visiems užtikrinti galimybę mokytis, sektorių arba regioniniu lygiu būtų įsteigti mokymo fondai ir mokymo institucijos. Darbuotojų ir įmonių dalyvavimui skatinti būtų numatytos skatinimo priemonės, įskaitant finansinę paramą ir mokesčių lengvatas (vienodų sutarčių sąlygų siekimo planas);
- įmonės turėtų gerokai daugiau investuoti į mokymąsi visą gyvenimą ir darbo jėgos užimtumo gerinimą. Tai būtų daroma atsižvelgiant į įmonių įvairovę ir jų dydį. Pagal įgūdžių ugdymo programas kiekvienam darbuotojui būtų sudaryta asmeninė mokymosi ir karjeros programa. Tokios programos būtų laikomos darbo sutarties dalimi, ir abi pusės įsipareigotų visomis priemonėmis stengtis įvykdyti nustatytus įgūdžių reikalavimus. Be to, užimtumo gerinimo klausimu būtų deramasi įmonių arba sektoriaus lygiu. Kolektyvinėse sutartyse būtų nustatyti įgūdžių reikalavimai kiekvienai atitinkamai profesijai, būtų numatytos šiems įgūdžiams įgyti reikalingos mokymo priemonės ir laikotarpiai, per kuriuos darbuotojai turėtų atitikti šiuos reikalavimus (lankstumo bei užimtumo garantijų įmonėje ir saugumo pereinamuoju laikotarpiu planas);
- vykdant mokymosi visą gyvenimą politiką, turi būti sprendžiamas nepakankamų darbo jėgos galimybių klausimas, pradedant nuo pagrindinio lavinimo sistemos.

<sup>108</sup> Europos Komisija. Komunikatas „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: Derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“. KOM(2007)359 galutinis, Briuselis, 2007.

Reikia siekti mažinti anksti mokyklą paliekančiųjų skaičių ir gerinti mokyklą baigusių asmenų bendrą kvalifikaciją, spręsti suaugusiųjų neraštingumo ir negebėjimo skaičiuoti problemas. Darbo jėgos mokymas turėtų būti specialiai orientuotas į žemos kvalifikacijos asmenis, mokymo sistemose turi būti skatinama derinti darbą, mokymą ir judumą. Taip pat turi būti pripažintas ir patvirtintas neformalus mokymasis, užtikrinta galimybė lengvai patekti į kalbų ir kompiuterių kursus tiek darbo vietoje, tiek už jos ribų. Atsižvelgdamos į savo tipą ir dydį, įmonės turėtų parengti visapuses įgūdžių ugdymo strategijas, suteikiančias visiems personalo nariams teisę mokytis ir įgyti naujų įgūdžių, o vyriausybė galėtų tobulinti skatinamąsias priemones (siekiant, kad įmonės investuotų į savo darbo jėgą mokesčių lengvatų ar kita forma). Be to, reikia skatinti ir darbuotojus, pavyzdžiui, taikyti individualių mokymosi rezultatų sistemą (darbo jėgos įgūdžių ir galimybių gerinimas);

- mokymosi visą gyvenimą, švietimo ir profesinio mokymo sistemos turi būti tobulinamos glaudžiai bendradarbiaujant su įmonėmis ir orientuojantis į darbo rinkos poreikius. Bendrovės turėtų būti skatinamos investuoti į mokymąsi visą gyvenimą, o darbdavių prievolė investuoti į savo darbuotojus galėtų būti pagrindinis kolektyvinių derybų klausimas. Suprantama, tobulinant mokymosi visą gyvenimą ir profesinio mokymo sistemas reikia glaudaus privačių bendrovių ir valdžios institucijų bendradarbiavimo (sudaryti daugiau galimybių išmokų gavėjams ir darbuotojams).

ES Komisija siūlo<sup>109</sup>, kad tolesniuose struktūrinių darbo rinkų reformų etapuose turėtų būti plėtojamas mokymasis visą gyvenimą kaip užimtumo garantas. Galimybės mokytis visą gyvenimą – tiek dirbantiems asmenims, tiek bedarbiams – turi lemti reikšmės užtikrinant jų galimybę įsidarbinti. Todėl būtina, kad darbdaviai įsipareigotų mokyti savo darbuotojus, visų pirma nekvalifikuotus ir vyresnio amžiaus. Bedarbiams (visų pirma nekvalifikuotiems ir priklausantiems socialiai pažeidžiamoms grupėms) būtina teikti individualaus profesinio orientavimo paslaugas ir užtikrinti rinkoje aktualių įgūdžių ugdymą. Naujosios technologijos drauge su globalizacija vis labiau mažina vidutinės kvalifikacijos reikalaujančių darbų skaičių, todėl reikia plėtoti vidutinės kvalifikacijos darbuotojų perkvalifikavimo politiką. Nuosmukis paspartino darbo rinkos poliarizaciją (gerokai sumažėjo darbo vietų, kuriose reikia vidutinės

---

<sup>109</sup> Europos Komisija. Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui „Ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas“. KOM(2012)173 galutinis, Briuselis, 2012.

kvalifikacijos), todėl kyla pavojus, kad darbo rinka vis labiau skils į dvi – kokybiškų ir nekokybiškų darbo vietų – dalis, ir taip bus apribotos profesinio judumo galimybės; todėl šią problemą reikia spręsti.

*Taigi, būtina didinti ir profesinio mokymo efektyvumą, bedarbių profesinį mokymą siejant su būsimu įdarbinimu ar savarankiška veikla, o taip pat skatinti darbo rinkos bei švietimo ir mokymo sektorių bendradarbiavimą (tikslas – kad mokymo programos atitiktų darbo rinkos reikmes).*

Be abejo, taip pat būtina sudaryti tinkamas paskatas darbdaviams įdarbinti darbuotojus į naujas darbo vietas.

Vyresnio amžiaus žmonių užimtumo didinimas yra viena iš priemonių, galinti sėkmingai padidinti bendrą užimtumo lygį. Visuomenei senstant, būtina atitinkamai orientuoti ir darbo rinkos bei socialinės apsaugos politiką, užtikrinant tam tikras specifines nuostatas visoms socialinėms grupėms. Vyresnio amžiaus žmones išlaikyti darbo rinkoje galima tik tuo atveju, jei jie bus sveiki ir dirbs specifinėmis sąlygomis, susijusiomis su jų amžiumi. Aktyvi senatvė suprantama kaip procesas, skirtas pagerinti sveikatos galimybes, taip pat saugumo užtikrinimas, siekiant pagerinti gyvenimo kokybę priklausomai nuo amžiaus<sup>110</sup>.

2008 m. Tarptautinės darbo organizacijos 97-ojoje sesijoje buvo priimta Socialinio teisingumo sąžiningai globalizacijai deklaracija, kurioje valstybės įsipareigoja visiems užtikrinti kilnų darbą. 1980 m. Tarptautinės darbo organizacijos Vyresnio amžiaus žmonių rekomendacijoje Nr. 162 nurodoma, kad vyresnio amžiaus žmonių užimtumas turi būti derinamas su bendra visiško užimtumo strategija<sup>111</sup>.

EESRK pateiktose išvadose ir rekomendacijose<sup>112</sup> nurodoma, kad ilgalaikio nedarbo rizika sparčiai didėja su amžiumi. 25 ES valstybėse vidutiniškai daugiau nei 60 proc. vyresnio amžiaus (50-64 metų) žmonių neturi darbo. Esant šioms aplinkybėms, reikia pasirūpinti, kad vyresnio amžiaus darbuotojai turėtų realias galimybes rasti darbą ir dirbti ilgą laiką. Svarbiausios priežastys, dėl kurių vyresnio amžiaus darbuotojai prieš laiką pasitraukia iš darbinės veiklos, yra sveikatos pablogėjimas dėl sunkių darbo sąlygų, labai įtemptas darbas, priešlaikinis vyresnio amžiaus darbuotojų atleidimas iš darbo, galimybių kelti kvalifikaciją ir (pakartotinio) įsidarbinimo galimybių nebuvimas. Nepadeda siekti tikslo pastangos padidinti

---

<sup>110</sup> European Commission. Demography, active aging and pensions. Social Europe guide (vol. 3). – Brussels, 2012.

<sup>111</sup> International labour organization. Employment and social protection in the new demographic context. – Geneva, International labour office, 2010, p. 72-80.

<sup>112</sup> Oficialusis leidinys C 256, 27/10/2007 p. 0093 – 0101.



vyresnio amžiaus darbuotojų skaičių visų pirma pabloginant aprūpinimo senatvėje sistemas bei sąlygas ir teises gauti išmokas.

Todėl tik sąmoninga „aktyvios senatvės“ politika, įskaitant plačias galimybes dalyvauti kvalifikacijos kėlimo priemonėse ir mokytis visą gyvenimą, gali užtikrinti tvarų vyresnio amžiaus žmonių užimtumo didėjimą. Sėkmingai įgyvendinami socialiniai modeliai, pavyzdžiui, Šiaurės šalyse, rodo, kad aktyviai įtraukiant socialinius partnerius, galima rasti socialiniu požiūriu priimtina būdą sukurti veikiančią darbo rinką vyresnio amžiaus žmonėms ir užtikrinti jiems nuolatinį užimtumą (visų pirma paminėtinas integruotas priemonių paketas, pateiktas Suomijos nacionalinių veiksmų programoje vyresnio amžiaus žmonėms). Svarbiausi nuoseklaus pertvarkymo aspektai siekiant senėjantiems darbuotojams pritaikytos darbo aplinkos:

- visapusiškas darbo ieškančių asmenų konsultavimas ir parama, aktyvi pagalba ieškant darbo (be kitų, remiamas užimtumas, integravimo parama, visuomeniniai socialiniai projektai) ir prireikus reabilitacijos priemonių įgyvendinimas siekiant nuolatinės reintegracijos į darbo rinką; atitinkamas darbo rinkos politikos finansavimas siekiant užtikrinti ilgalaikį darbo biržų planavimą;
- sukurti socialiai priimtinas paskatas vėliau išeiti į pensiją, ir ten kur įmanoma ar pageidaujama plėtoti patrauklius modelius, leidžiančius sklandžiai pereiti iš darbinės veiklos į pensiją valstybinio pensinio draudimo sistemose (be kitų, toliau plėtoti modelius, susijusius su daliniu užimtumu vyresniame amžiuje);
- priemonės, skirtos tam, kad žmonės galėtų fiziškai ir dvasiškai ilgiau išlikti darbingi, visų pirma, kad sumažėtų darbo krūvis įmonėse, ir darbo sąlygos būtų pritaikytos senėjantiems darbuotojams (pavyzdžiui, paskatos gerinti sveikatos apsaugą darbo vietose, visiems prieinamos įmonės programos, skirtos stiprinti sveikatą, prevencijos ir darbuotojų saugos darbe programos);
- labiau įtraukti vyresnio amžiaus darbuotojus į kvalifikacijos kėlimą (kvalifikacijos kėlimas po 40-ųjų gyvenimo metų, paskatos, padedančios mažinti nepakankamą darbuotojų, ypač žemos kvalifikacijos, dalyvavimą įmonėje rengiamuose kvalifikacijos kėlimo kursuose);
- sąmoningumo ugdymo programos vyresnio amžiaus darbuotojams (iš patirties įgytų žinių, darbinės veiklos metu įgytų gebėjimų naudos įvertinimas ir perdavimas jaunesniems darbuotojams), taip pat įmonių, pirmiausia mažųjų ir vidutinių,

konsultavimas ir parama joms įgyvendinant ilgalaikį personalo planavimą ir organizuojant senėjantiems darbuotojams pritaikytą darbą.

ES Komisija skatina aktyvios senatvės priemonės šiose pagrindinėse srityse: sudaryti geresnes darbo galimybes ir darbo sąlygas vyresnio amžiaus žmonėms; padėti vyresnio amžiaus žmonėms užimti aktyvią vietą visuomenėje; skatinti sveiką senėjimą ir nepriklausomą gyvenimą.

Strategijoje „Europa 2020“ numatytas 75 proc. užimtumas 2020 metais galimas pasiekti tik tuo atveju, jeigu vyresnio amžiaus žmonėms liks kuo ilgiau darbo rinkoje. Nors beveik visose ES valstybėse išėjimo į pensiją amžius ilginamas, tačiau realus išėjimo į pensiją amžius ES-27 valstybėse nesiekia nei 62 metų (ilgiausiai žmonės dirba Rumunijoje, Švedijoje, Bulgarijoje, Airijoje ir Nyderlanduose, trumpiausiai – Slovakijoje, Vengrijoje, Lenkijoje). Tuo tarpu vidutinis vyresnio amžiaus žmonių užimtumas ES-27 valstybėse 2011 m. nesiekė 50 proc.: šioje amžiaus grupėje didžiausias užimtumas buvo Švedijoje, J. Karalystėje, Suomijoje, Nyderlanduose, Kipre, Estijoje, Vokietijoje ir Danijoje, žemiausias – Maltoje Slovėnijoje, Italijoje, Graikijoje, Lietuvoje – užimtumas didesnis nei ES-27 vidurkis. Jei tikėtina gyvenimo trukmė ES-27 valstybėse (sulaukus 65 m.) 2009 m. vyrams buvo 17,2 metai, o moterims 20,7 metai, tai atitinkamai sveikos tikėtinos gyvenimo trukmės metų skaičius daugiau kaip dvigubai mažesnis (vyrams 8,2, moterims 8,4 m.).<sup>113</sup>

Taigi, siekiant išlaikyti vyresnio amžiaus žmones darbo rinkoje, būtinos specifinės sveikatos, lankstumo bei saugumo garantijos šiai amžiaus grupei (paskatų gauti išankstinę pensiją panaikinimas, įtraukimas į profesinį mokymą, mokymasis visą gyvenimą, lankstus išėjimo į pensiją amžius, darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimas, sveikų ir saugių darbo vietų kūrimas, specialus darbo laiko reguliavimas, dalinio darbo ir dalinės pensijos kombinacija, didesnis mobilumas, specialus sveiko gyvenimo mokymas darbo vietoje ir pan.). Itin svarbus ir socialinių partnerių vaidmuo, tam tikras specifines nuostatas numatant kolektyvinėse sutartyse. Taip pat svarbu kovoti su diskriminacine praktika priimant vyresnio amžiaus žmones į darbą, keisti darbdavių požiūrį į šios amžiaus grupės žmones ir sudaryti kuo įvairesnius išėjimo į pensiją ir darbo derinimo variantus.

*Moterų užimtumas – dar viena sritis, galinti ženkliai pagerinti užimtumo rodiklius.* EESRK pateiktose išvadose ir rekomendacijose<sup>114</sup> teigiama, kad moterys ir toliau daugiausia

<sup>113</sup> European Commission. Demography, active aging and pensions. Social Europe guide (vol. 3). – Brussels, 2012.

<sup>114</sup> Oficialusis leidinys C 256, 27/10/2007 p. 0093 – 0101.

dirba tradiciniuose paslaugų sektoriuose ir pramonės sektoriuose, kur paprastai dirba daug moterų. Moterys kur kas blogiau gali savo diplomus bei kvalifikacinius pažymėjimus pritaikyti profesinėje srityje. Kaip ir anksčiau, joms yra gerokai sunkiau nei vyrams derinti profesinę veiklą ir šeiminių gyvenimą. Visose moterų amžiaus grupėse dalinis užimtumas yra gerokai didesnis nei vyrų. Dalinio užimtumo padidėjimas, esant laisvam apsisprendimui ir tokioms sąlygoms, kurios neveda į aklavietę, kalbant apie pajamų ir darbo rinkos galimybes, yra apskritai sveikintinas dalykas, tačiau daugelyje valstybių narių ir toliau išlieka svarbiausias darbo rinkos segmentavimo pagal lytis veiksnys. Vyrų ir moterų pajamų skirtumai kaip ir anksčiau beveik visose profesijų grupėse yra nemaži, nepriklausomai nuo jų statuso darbo rinkoje. Ypač neigiamą poveikį profesinei karjerai, pajamoms ir socialinėms teisėms daro ilgalaikis profesinės veiklos nutraukimas dėl vaikų priežiūros. Jei vyrai gali tikėtis paaugstinimo didėjant amžiui, tai moterų pajamų lygis išlieka toks pat būtent tose amžiaus grupėse, kuriose jos dėl vaikų priežiūros nutraukia savo profesinę veiklą arba pradeda dirbti ne visą darbo dieną.

Kad „lyčių aspektas“ (angl. *gender mainstreaming*) darbo rinkos politikoje yra svarbus aspektas, ypač rodo Danijos arba Švedijos pavyzdžiai. Šiose šalyse pajamų skirtumai yra daug mažesni, moterų užimtumas ir vietų skaičius vaikų priežiūros įstaigose, visų pirma iki dvejų metų amžiaus, yra gerokai didesnis nei kitose ES valstybėse narėse. Kitas teigiamas pavyzdys yra Nyderlandai. Čia moterų užimtumas yra labai didelis, taip pat ir darbas ne visą darbo dieną, kuris daugiausia pasirenkamas savo noru. Pagrindinės priemonės, skirtos įveikti moterų užimtumo struktūrines problemas, gali būti šios:

- priemonės, skirtos pašalinti esamą diskriminaciją darbo rinkoje ir struktūrinių priežasčių nulemtas nevienodas pajamas dėl lyčių, pirmiausia remti moterų socialines garantijas, taikant visų pirma priemones, mažinančias menkai apmokamą, neužtikrintą darbą ne visą dieną, taip pat apskritai gerinant darbo ne visą dieną reglamentavimą (pavyzdžiui, taikyti teisę dirbti ne visą darbo dieną tėvams, suteikiant teisę jiems vėl grįžti dirbti visą dieną, mažinti nepakankamą dalyvavimą įmonės vidaus kvalifikacijos kėlimo programose);
- labai išplėsti plačiai prieinamas aukštos kokybės ikimokyklinio ir mokyklinio amžiaus vaikų priežiūros paslaugas, kurios būtų teikiamos ne namuose ir palankios dirbantiems tėvams bei finansiškai jiems prieinamos; teikti paramą skatinant efektyvų vaikų priežiūros pareigų pasidalijimą tarp partnerių (visų pirma sukurti paskatas padidinti tėvo vaidmenį);

- pašalinti šeimos politikos priemonės, itin skatinančias pasitraukti iš darbinės veiklos arba nutraukti ją ilgesniam laikui, vėliau sumažėjant galimybėms vėl pradėti dirbti esant atitinkamoms sąlygoms; Vaiko priežiūros atostogų finansavimas neturėtų daryti neigiamos įtakos pajamų lygiui, papildomai skatinti moterų pasitraukimo iš profesinės veiklos ir sudaryti naujų kliūčių partneriams pasidalinant vaiko priežiūros pareigomis;
- darbo rinkos politinės priemonės, skatinančios pradėti darbinę veiklą pasibaigus vaiko priežiūros atostogoms (be kitų, parama, skatinanti iniciatyvas pradėti nuosavą verslą), taip pat priemonės, neleidžiančios prarasti kvalifikaciją ir pajamas (tarp kitų, lankstūs kvalifikacijos kėlimo modeliai būnant vaiko priežiūros atostogose arba darbas sutrumpintą darbo laiką);
- palankus šeimai darbo laiko paskirstymas (tarp kitų, galimybės nustatyti darbo laiką tėvams, auginantiems mažamečius ir mokyklinio amžiaus vaikus, nuotolinis darbas, taip pat teisė dirbti lanksčiu darbo grafiku asmenims, turintiems slaugyti artimuosius).

Lietuvoje 2011 m. 15-64 metų amžiaus moterų darbo jėgos aktyvumo lygis buvo 69,7 procento, vyrų – 74,3 procento. 15-64 metų amžiaus moterų užimtumo lygis buvo mažesnis nei vyrų ir sudarė 60,5 procento, vyrų – 60,9 procento. Moterų nedarbo lygis buvo mažesnis nei vyrų ir sudarė 13 procentų, vyrų – 17,8 procento. Moterų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis 2011 m. sudarė 87 procentus vyrų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio<sup>115</sup>.

2010 metų Europos Komisijos kasmetinėje ataskaitoje „Moterų ir vyrų lygybė Europos Sąjungoje“ pažymėta, kad Lietuvos rodikliai daugeliu atveju viršija bendrą ES vidurkį arba jam prilygsta. Pavyzdžiui, moterų ir vyrų užimtumo lygio skirtumo vidurkiu ir analogiškų skirtumu dirbančiųjų pilną darbo dieną, išlieka trečiojoje vietoje ES (pirmuoju atveju – po Prancūzijos ir Švedijos, o antruoju – po Suomijos ir Latvijos). Pagal moterų, turinčių vaikų iki 12 metų amžiaus, užimtumo lygį Lietuva yra ketvirtojoje vietoje ES, po Slovėnijos, Danijos ir Nyderlandų. Išsilavinimo rodikliu Lietuva užima 4 vietą ES po Slovėnijos, Slovakijos ir Lenkijos. Tačiau kai kuriais moterų ir vyrų lygybės rodikliais (pavyzdžiui, profesinės ir sektorinės darbo rinkos segregacijos pagal lytį) Lietuva išlieka paskutiniosiose vietose ES. Moterų ir vyrų atlyginimų skirtumo rodiklis išlieka ties ES vidurkiu (17,6 proc.), pagal moterų skurdo rizikos lygio rodiklį Lietuva yra viena iš keturių paskutiniųjų ES, blogesnis rodiklis tik Estijos, Latvijos ir Kipro. Tuo tarpu vyrų skurdo rizikos lygio rodikliu Lietuva yra aukščiau

<sup>115</sup> Remiantis Lietuvos statistikos departamento leidiniu „Moterys ir vyrai Lietuvoje 2011“.

ES vidurkio, panašiai, kaip Vokietijoje. Moterų versle ir sprendimų priėmimo skaičiumi Lietuva irgi neatsilieka nuo ES vidurkio. Pavyzdžiui, moterų stambaus verslo kompanijų valdybose Lietuvoje – 15 proc., ES vidurkis – 14 proc. Nuo 2010 metų sausio 1 d. iki 2012 metų sausio 1 d. šis skaičius Lietuvoje išaugo kaip ir ES vidutiniškai – 2 procentais. Moterų stambaus verslo vadovių skaičiumi (8 proc.) Lietuva viršija ES vidurkį (3 proc.). Moterų Seime skaičiumi Lietuva nežymiai atsilieka nuo ES vidurkio (25 proc.) Minėtoje ataskaitoje pateikti ir atlikto tyrimo duomenys, kuriais nustatoma, kiek potencialiai galėtų padidėti šalių bendrasis vidaus produktas jei visiškai išnyktų lyčių padėties skirtumai užimtumo srityje: Lietuvos bendrasis vidaus produktas išaugtų apie 20 proc.

Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas<sup>116</sup> nustato valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų pareigą rengti ir įgyvendinti programas ir priemones, skirtas moterų ir vyrų lygioms galimybėms užtikrinti. Nuo 2003 metų nuosekliai vykdoma tęstinė Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių programa (pirmoji 2003-2004, antroji 2005-2009, trečioji – 2010-2014 metais). Programos įgyvendinimą koordinuoja ir kasmetines ataskaitas Vyriausybei teikia Moterų ir vyrų lygių galimybių komisija, sudaryta iš visų ministerijų ir nevyriausybinių organizacijų atstovų.

Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 m. programa nustato tokius pagrindinius tikslus:

- užtikrinti, kad nuosekliai, kompleksiškai ir sistemingai visose srityse būtų įgyvendinamos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatos;
- įgyvendinti Europos Sąjungos ir tarptautinius įsipareigojimus moterų ir vyrų lygybės srityje.

Šios programos uždaviniai užimtumo ir darbo srityje yra gerinti sąlygas moterims ir vyrams derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, skatinti šeimai palankių darboviečių plėtrą, moterų ir vyrų dialogą, pagarba ir supratimu grįstus tarpusavio santykius; siekti mažinti moterų ir vyrų atlyginimų skirtumą, skatinti vienodą požiūrį į moteris ir vyrus darbo rinkoje, vienodą pripažinimą ir vertinimą, mažinti darbo rinkos sektorinę ir profesinę segregaciją pagal lytį; integruoti moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimo darbo rinkoje klausimus į socialinę partnerystę ir socialinį dialogą.

<sup>116</sup> Valstybės žinios. 1998. Nr. 112-3100.

*Valstybių užimtumo politika taip pat turėtų būti nukreipta siekiant didinti ir negalių žmonių užimtumą.* EESRK pateiktose išvadose ir rekomendacijose<sup>117</sup> nurodoma, kad negalią turintys asmenys ir toliau turi tenkintis menkai apmokamo darbo vietomis ir dažnai yra diskriminuojami kalbant apie kvalifikacijos kėlimą ir profesinę karjerą. Atsižvelgiant į tą aplinkybę, kad 15 proc. darbingo amžiaus ES gyventojų turi kokią nors negalią, taip pat į nedidelį šios grupės užimtumą, negalių žmonių užimtumo skaičiaus padidėjimas gerokai prisidėtų siekiant Lisabonos strategijos tikslų. Dauguma šių žmonių tampa neįgalūs savo profesinės veiklos metu, tačiau tik nedaugeliui iš jų sudaroma galimybė grįžti į darbą, kuris pritaikytas jų negaliai. Pavyzdžiui, Jungtinės Karalystės griežti antidiskriminaciniai įstatymai susieti su apskundimo mechanizmais, taip pat Danijoje darbo rinkos lankstumas derinamas su pakankamomis socialinėmis garantijomis ir aukštu mokymosi ir kvalifikacijos kėlimo lygiu. Prioritetinės priemonės, skatinančios žmonių su negalia užimtumą:

- mokesčių ir socialinės apsaugos sistemų derinimas, užtikrinantis užimtumo ir perėjimo prie darbinės veiklos patrauklumą, pavyzdžiui, socialinės išmokos siejamos su darbine veikla (angl. *in work-benefits*); tačiau papildomai turi būti sudaryta galimybė po bandomojo laikotarpio vėl gauti invalidumo pensiją;
- kurti, įgyvendinti ir remti veiksmingas darbo rinkos programas (visų pirma reabilitacijos priemonės), skirtas specialiai žmonėms su negalia, taip pat priemonės, padedančios pereiti nuo apsaugoto užimtumo prie įprastinės darbo rinkos (pavyzdžiui, parengti informavimo ir komunikavimo akcijas, skirtas darbo ieškantiems neįgaliesiems žmonėms);
- tinkamas darbo vietų pritaikymas žmonėms su negalia ir teigiamų priemonių, skirtų tiems darbuotojams, kurie patyrė negalią profesinės veiklos metu; be to, reikėtų apsvaistyti, kaip derinti atleidimo nuo darbo laikotarpius ir profesinės kvalifikacijos kėlimą, pritaikyti darbo vietų aprašymus ar alternatyvias užduotis;
- suteikti papildomą paramą darbuotojams su negalia ir teikti rūpybos paslaugas negalią turintiems žmonėms, kad darbuotojai, kurių šeimos narys yra neįgalus, toliau galėtų dirbti savo darbą.

*Svarbų vaidmenį didinant užimtumą turi ir Europos Sąjungos fondų finansuojamos užimtumo didinimo programos.* Europos Sąjungoje veikia finansiniai struktūriniai

---

<sup>117</sup> Oficialusis leidinys C 256, 27/10/2007 p. 0093 – 0101.

mechanizmai – Europos socialinis fondas ir Europos prisitaikymo prie globalizacijos pasekmių fondas.

*Europos socialinis fondas (ESF)* – tai vienas iš ES struktūrinių fondų, įsteigtas siekiant mažinti skirtumus tarp įvairių ES valstybių narių ir regionų, gerinti gyvenimo kokybės standartus ir skatinti ekonominę ir socialinę sanglaudą.

Pagrindinė ESF paskirtis – užimtumo skatinimas Europos Sąjungoje, strateginių projektų finansavimas, pasirengimas pokyčiams ir jų valdymas, mokymosi visą gyvenimą programų finansavimas. Finansavimas skirstomas valstybėms narėms ir regionams, ypač mažiau pažengusiems ekonomiškai (2007–2013 m. laikotarpiu valstybėms narėms numatyta skirti apie 76 milijardus eurų). ESF skatina užimtumą daugiausia finansuodamas iniciatyvas, kad padėtų tobulinti įgūdžius ir darbo perspektyvas ir skiria finansavimą visoje ES, visų pirma vietovėse, kuriose, palyginti su ES vidurkiu, yra mažas BVP ir kurioms labiausiai reikia pagalbos. ESF biudžetą ir strategiją tvirtina visos ES valstybės kartu su ES parlamentu ir ES Komisija, veiklos programos rengiamos 7 metams.

2014–2020 m. Komisija siūlo ne mažesnę kaip 84 mlrd. EUR bendro finansavimo iš ESF dalį; šios lėšos turėtų būti skirtos prioritetinėms investicijoms tokiose srityse kaip darbo ieškančių asmenų ir bedarbių galimybių įsidarbinti didinimas, tvari nesimokančių ir nedirbančių jaunuolių integracija į darbo rinką, be kita ko, įgyvendinant Jaunimo garantijų iniciatyvą, savarankiškas darbas, verslininkystę ir įmonių steigimas, taip pat investicijos į švietimą ir socialinę įtrauktį bei viešojo administravimo pajėgumų didinimas<sup>118</sup>.

*Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondo (EGF)* tikslas – padėti rasti naują darbą ir ugdyti naujus įgūdžius darbuotojams, praradusiems darbą dėl pasaulio prekybos sistemos pokyčių (kai uždaroma didelė įmonė, turinti daugiau kaip 500 darbuotojų) perkeliama už ES ribų, arba dėl pasaulinės finansų ir ekonomikos krizės. Tam EGF lėšos skiriamos nuo 2009 m. gegužės 1 d. iki 2011 m. gruodžio 30 d. (svarstomas EGF veiklos pratęsimo klausimas). Iš EGF finansuojama: pagalba ieškant darbo; profesinio orientavimo pagalba; konkretiems poreikiams pritaikytas mokymas ir perkvalifikavimas; kuravimas; verslumo skatinimas (tačiau lėšos negali būti naudojamos įmonių verslo veiklai palaikyti, padėti jas modernizuoti ar pertvarkyti jų struktūrą). Taip pat gali būti skiriama ir individuali parama – išmokos ieškantiems darbo, išmokos judumo išlaidoms padengti, išmokos už

---

<sup>118</sup> Europos Komisija. Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui „Ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas“. KOM(2012)173 galutinis, Briuselis, 2012.

dalyvavimą visą gyvenimą trunkančio mokymosi ir profesinio mokymo veikloje. Taigi, darbuotojai dėl ekonominių sukrėtimų netekę darbo, gali kreiptis į EGF paramos.

Taip pat veikia ir kiti ES Sanglaudos fondai.

*Europos regioninės plėtros fondas (ERPF)* prie darbo vietų kūrimo 2014–2020 m. visų pirma prisidės siūlomu išteklių sutelkimu į mokslinius tyrimus, technologijų plėtotę ir inovacijas, MVĮ konkurencingumo didinimą, perėjimo prie mažo anglies dioksido kiekio technologijomis grindžiamos ekonomikos rėmimo, įskaitant atsinaujinančiosios energijos ir energijos vartojimo efektyvumo skatinimą. ERPF taip pat papildys ESF finansavimą, kuriuo skatinamas užimtumas ir darbo jėgos judumas, kaip antai švietimo, mokymo ir įdarbinimo paslaugų infrastruktūros finansavimas ar savarankiško darbo ir įmonių steigimo rėmimas. Iš šio fondo taip pat bus remiamos investicijos į sveikatos priežiūros ir socialinę infrastruktūrą.

*Europos mikrofinansų priemonė „PROGRESS“* yra skirta savarankiškai dirbantiems asmenims ir labai mažoms įmonėms remti – pagal ją visos ES mikrofinansavimo tarpininkams teikiamos garantijos ir finansuojamos investicijos. Tikimasi, kad pagal šią priemonę 2007–2013 m. bus skirta iki 500 mln. EUR vertės mikrokreditų, o 2014–2020 m.

Iš *Europos žemės ūkio fondo kaimo plėtrai (EŽŪFKP)* remiamas darbo vietų įvairinimas, didinant su žemės ūkiu nesusijusių darbo vietų skaičių ir nedidelių kaimo įmonių plėtotę, be kita ko, investuojant į įgūdžių ugdymą, žinių perdavimą ir pagalbą įmones steigiantiems jauniems ūkininkams.

*Europos žuvininkystės fondas*, kuris 2014–2020 m. taps Europos jūrų reikalų ir žuvininkystės fondo (EJRŽF) dalimi, tokiomis priemonėmis kaip mokymas ir nedidelių įmonių rėmimas, skatina perėjimą prie tausiosios žvejybos bei vietos ekonomikos įvairinimo.

Taigi, valstybės gali kurti įvairias aktyvias darbo rinkos priemones, pasinaudodamos ES Sanglaudos fondais. ES Komisija skatina, kad nacionalinės, regioninės ir vietos valdžios institucijos kuo aktyviau naudotųsi fondais ir siektų didesnio užimtumo, tuo pačiu pati ES galėtų tapti labiau konkurencinga.

## **Nacionalinė reformų darbotvarkė**

Užimtumo skatinimo priemonės Lietuva įgyvendina remiantis Nacionalinėje reformų programoje<sup>119</sup> (kuri Lietuvoje vadinama Nacionaline reformų darbotvarke), numatytais instrumentais. Ši programa – tai Lietuvos veiksmų, įgyvendinant ES 2020 strategijoje

---

<sup>119</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. balandžio 27 d. nutarimas Nr. 491 „Dėl Lietuvos konvergencijos 2011 metų programos ir nacionalinės reformų darbotvarkės“ (Valstybės žinios. 2011. Nr. 54-2596).



numatytus tikslus ir uždavinius. Nacionalinės reformų darbotvarkės įgyvendinimo ataskaita bei kiekvienais metais numatomos įgyvendinti priemonės sudaro Nacionalinės reformų programos sudėtinės dalis ir Nacionalinė reformų programa pateikiama ES Komisijai.

Nacionalinės reformų darbotvarkės užimtumo dalis grindžiama Bendrosiomis užimtumo gairėmis, įgyvendinant Europos Sąjungos Vadovų Tarybos įsipareigojimus, pavyzdinėmis iniciatyvomis, Metinėje augimo apžvalgoje ir Bendrajame užimtumo pranešime nustatytais prioritetais bei rekomendacijomis valstybėms narėms. Nacionalinės reformų darbotvarkės užimtumo dalyje numatytos priemonės yra įtrauktos į Lietuvos įsipareigojimų Euro paktui (patvirtinto 2011 m. kovo 24–25 d. ES Vadovų Tarybos) sąrašą. Siekdamas strategijoje „Europa 2020“ nurodytų ilgalaikių tikslų, valstybės narės turi pašalinti šiuo metu egzistuojančias struktūrines ekonomikai augti trukdančias kliūtis. Lietuvoje šios artimiausiu metu šalinamos kliūtys – didelis biudžeto deficitas (viešųjų finansų tvarumo ir finansų rinkų stabilumo aspektai pateikiami Lietuvos konvergencijos 2011 metų programoje), mažas konkurencingumas ir produktyvumas, nepakankamai palanki verslui aplinka, nepakankamai išvystyta infrastruktūra ir didelis nedarbas.

Nacionalinė reformų darbotvarkėje numatytos priemonės, kaip skatinti darbo vietų kūrimą ir darbo vietų paklausą, kaip aprūpinti darbo vietas reikiamos kvalifikacijos darbo jėga ir formuoti įtraukią darbo rinką. Šalinant kliūtis darbo rinkoje, užtikrinant geresnę darbo rinkos subalansavimą ir vykdant struktūrinio nedarbo prevenciją trumpuoju ir vidutiniu laikotarpiu, Nacionalinėje reformų darbotvarkėje numatytos 2011 metų prioritetinės veiksmų kryptys: dalyvavimo darbo rinkoje didinimas, darbo patrauklumo didinimas, bedarbių grąžinimas į darbo rinką ir darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros užtikrinimas.

*1. Didinant dalyvavimą darbo rinkoje numatomos tokios priemonės:*

- užtikrinti, kad nuo 2012 metų būtų pradėtas ilginti pensinis amžius 2026 m. pasiektų 65 metus, kasmet moterims prie pensinio amžiaus pridedant 4 mėn., o vyrams – 2 mėn. (2011 m. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė norminius teisės aktus, pagal kuriuos pensinis amžius pradėtas ilginti iki 65 m.);
- skatinti pensinio amžiaus asmenis ilgiau likti darbo rinkoje įdiegiant priedų sistemą, užtikrinančią didesnę pensiją ilgiau dirbantiems pensininkams bei pertvarkant išankstinio išėjimo į pensiją sistemas;
- gerinti jaunimo galimybes patekti į darbo rinką organizuojant kokybišką gamybinę praktiką ir stažuotes mokymosi laikotarpiu bei sudarant mokymosi darbo vietoje galimybes;

- teikti paskatas darbdaviams praktinių įgūdžių formavimui įdarbinti jaunos asmenis, pagal įgytą kvalifikaciją teikiant socialinio draudimo mokestines lengvatas ir subsidijas.

## 2. *Didinant darbo patrauklumą, numatomos tokios priemonės:*

- siekiant darbdavius suinteresuoti darbo vietų kūrimu, išnagrinėti mokesčių naštos darbo rinkoje mažinimo galimybę;
- siekiant, kad vidutiniu laikotarpiu visų profesijų ir ekonominės veiklos sričių realusis darbo užmokestis didėtų lygiagrečiai darbo našumo didėjimui, peržiūrėti minimalaus mėnesinio atlyginimo nustatymo taisyklės, susiejant minimalios mėnesinės algos pokyčius su bendrojo vidaus produkto viename gyventojui pokyčiais;
- suvienodinti ir įstatymais įteisinti darbo apmokėjimo sąlygas darbuotojams, dirbantiems vienodos kvalifikacijos ir sudėtingumo darbą įstaigose, finansuojamose iš valstybės ir savivaldybių biudžetų;
- siekiant išvengti priklausomybės nuo socialinių išmokų, parengti teisės aktų pakeitimus dėl paskatų dirbti išsaugojimo socialinės paramos sistemoje ir paramos vieningumo didinimo;
- sudaryti galimybes šeimos, mokslo ir darbo įsipareigojimų derinimui Darbo kodekse nustatant papildomas lengvatas pamaininį darbą dirbantiems darbuotojams, kurie augina vaikus;
- sumažinti nelegalaus darbo mastą.

## 3. *Grąžinant bedarbius į darbo rinką, numatyta:*

- parengti nedarbo socialinį draudimą reglamentuojančių teisės aktų pakeitimus, nedarbo socialinio draudimo išmoką tiesiogiai siejant su bedarbio dalyvavimu mokyme ir įsidarbinimu, derinant nedarbo draudimo sistemą prie ekonomikos ciklą;
- skatinti bedarbių savarankišką užimtumą kompensuojant dalį išlaidų, susijusių su verslo liudijimo įsigijimu ir verslo pradžia bei mokant subsidiją, jei savarankiškai dirbti pradėjęs bedarbis įsteigia darbo vietą kitam bedarbiui;
- reformuoti bedarbių profesinio mokymo organizavimą: mokymą organizuoti trišalės sutarties pagrindu, pateikiant mokymo įstaigai apmokėjimą garantuojantį dokumentą, suteikiant darbo ieškančiam asmeniui galimybę pasirinkti ne tik

mokymo formą, bet ir vietą bei laiką (2011 m. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė atitinkamus norminius teisės aktus);

- parengti specialistų ir kompetencijų poreikio žemėlapio įgyvendinimo priemonės ir atitinkamus teisės aktus.

*4. Užtikrinant darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą numatyta:*

- plėtoti socialinį dialogą formuojant valstybei, darbdaviams ir darbuotojams priimtina flexicurity modelį, užtikrinantį darbo lankstumo ir užimtumo saugumo pusiausvyrą;
- parengti darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų projektus sudarant sąlygas lankstiems darbo susitarimams bei lanksčiai darbo laiko tvarkai;
- siekiant išvengti darbo rinkos segmentacijos ir sudaryti sąlygas darbuotojų judėjimui darbo rinkoje, įvertinus terminuotų, laikinų darbo sutarčių, ne viso darbo laiko ir kitokio lankstaus darbo organizavimo nuostatų taikymo praktiką, parengti atitinkamų teisės aktų pataisų projektus;
- Darbo kodekse reglamentuoti ne viso darbo laiko sąlygomis dirbančių darbuotojų garantijų ir teisių užtikrinimą palyginus su darbuotojais, kurie dirba tokį patį ar lygiavertį darbą viso darbo laiko sąlygomis;
- priimti ir įgyvendinti laikinojo įdarbinimo įmonių veiklą reglamentuojantį įstatymą, kad per tokias įmones būtų galima įdarbinti žmones, suteikiant galimybes laikino įdarbinimo įmonėms kurti naujas darbo vietas palankesnėmis sąlygomis, o dirbantiesiems tokioje įmonėje užtikrinti galimybę naudotis visomis garantijomis.

Prioritetinės užimtumo didinimo veiksmų kryptys finansuojamos Europos Socialinio fondo lėšomis. Darbo vietų kūrimą ir darbo jėgos paklausa skatinama įgyvendinant verslumo skatinimo bei kaimo vietovių darbo jėgos perorientavimo iš žemės ūkio į kitas veiklas priemones, organizuojant laikinus darbus ekonominius sunkumus patiriančiose įmonėse, remiant neįgaliųjų įdarbinimą socialinėse įmonėse, įgyvendinant įmonių socialinės atsakomybės bei socialinio dialogo skatinimo programas. Darbo vietas aprūpinti reikiamos kvalifikacijos darbo jėga kryptis įgyvendinama tobulinant darbo išteklius įmonėse, didinant dirbančiųjų gebėjimus viešajame sektoriuje, keliant sveikatos specialistų kvalifikaciją, ugdant gyventojų kompiuterinio raštingumo įgūdžius. Formuojant įtraukią darbo rinką, organizuojamas bedarbių profesinis mokymas, darbo įgūdžių rėmimas, vykdomi projektai bedarbių įdarbinimui subsidijuojant, įgyvendinami šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo

projektai, vykdoma neįgaliųjų profesinė rehabilitacija, įgyvendinami ieškančių darbo asmenų integracijos į darbo rinką projektai.

Su Nacionaline reformų darbotvarke susijęs ir kitas dokumentas – Valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemos pertvarkos gairės (patvirtintos Seimo nutarimu)<sup>120</sup>. Šiose Gairėse numatytos priemonės kuriomis siekiama spręsti dėl demografinių ir ekonominių pokyčių kylančias problemas ir per ilgesnį laikotarpį sumažinti tų pokyčių įtaką valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemai, padaryti ją saugesne. Šiuo metu jau priimti visi reikalingi teisės aktai dėl laipsniško vyrų ir moterų pensinio amžiaus suvienodinimo ir ilginimo iki 65 metų, numatyta taikyti lankstų išėjimo į pensiją amžių. Tai viena iš priemonių, kuri pripažįstama visoje ES kaip efektyvus būdas stiprinti pensijų sistemų finansinį tvarumą atsižvelgiant į prastėjančią demografinę situaciją. Pripažįstama, jog norint mokėti tokio pat dydžio kaip ir šiuo metu išmokas, žmonės turi dirbti ilgiau.

Pagal „Europos semestro“ principą, 2012 m. ES Taryba rekomendacijose Lietuvai<sup>121</sup> dėl užimtumo didinimo ir aktyvių darbo rinkos priemonių pažymėjo, kad:

- būtina spręsti aukšto nedarbo, visų pirma jaunimo, žemos kvalifikacijos darbuotojų ir ilgalaikių bedarbių, problemą skiriant daugiau išteklių aktyvios darbo rinkos politikos priemonėms ir kartu gerinant jų veiksmingumą. Padidinti gamybinės praktikos schemų veiksmingumą. Pakeisti darbo teisės aktus, kiek tai susiję su lanksčiomis sutarčių sąlygomis, atleidimo nuostatomis ir lanksčia darbo laiko tvarka;
- kad būtų sumažintas skurdas ir socialinė atskirtis, didinti paskatas dirbti ir socialinės paramos sistemos reformą geriau susieti su aktyvumo skatinimo priemonėmis, ypač kalbant apie pažeidžiamiausius asmenis.

Įgyvendinant šias rekomendacijas, būtina didinti valstybės biudžete bei Užimtumo fonde lėšas aktyvios darbo rinkos politikos priemonėms, kurti patrauklias besimokančiam jaunimui praktikų atlikimo sistemas (sudarant galimybes jiems dalyvauti laikino užimtumo projektuose, įmonėse kurti studentų praktikų organizavimo modelius, remti praktikų ir stažuotojų paieškos ir organizavimo portalų plėtrą, dalyvaujant darbdaviams, jaunimo organizacijoms), sudaryti sąlygas žemos kvalifikacijos ir ilgalaikiams bedarbiams turėti laikiną užimtumą ir kt.

<sup>120</sup> Lietuvos Respublikos Seimo 2011 m. birželio 17 d. nutarimas „Dėl Valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemos pertvarkos gairių patvirtinimo“ (Valstybės žinios. 2011. Nr. 66-3103).

<sup>121</sup> Europos Sąjungos Taryba. Tarybos rekomendacija dėl Lietuvos 2012 m. nacionalinės reformų programos su Tarybos nuomone dėl 2012–2015 m. Lietuvos konvergencijos programos. KOM(2012) 319 final, Briuselis 2012.

Taigi, turi būti skatinama darbo jėgos paklausa remiant kokybiškų darbo vietų kūrimą. Būtina užtikrinti, kad augtų paklausa kokybiškoms darbo vietoms ir atsivertų didesnės galimybės asmenims įsidarbinti geromis sąlygomis, uždirbti kokybiškam gyvenimui pakankamą atlyginimą.

#### Klausimai:

1. Kokios yra darbuotojų migracijos priežastys?
2. Kaip galima padidinti užimtumą? Kokios yra ES rekomendacijos?
3. Kokios pagrindinės ES ir Lietuvos užimtumo strategijų nuostatos?
4. Kaip įgyvendinama ES strategija „Europa 2020“, kokios jos pavyzdinės iniciatyvos?
5. Kam reikalingas mokymasis visą gyvenimą, kokia mokymosi visą gyvenimą esmė?
6. Kaip pagerinti vyresnio amžiaus žmonių užimtumą?
7. Kokie yra ES struktūriniai fondai?
8. Išvardinkite pagrindines Lietuvos nacionalinės reformų strategijos nuostatas.

#### Literatūra:

1. Bitinas, A. Monografija „Socialinės apsaugos teisė Europos Sąjungoje: pensijų sistemų modernizavimas“. – Vilnius, leidykla „Mes“, 2011.
2. Council of Europe. Reconciling labour flexibility with social cohesion – ideas for political action. Strasbourg: Council of Europe publishing, 2006.
3. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: TIC, 2004.
4. Dromantienė, L. Socialinės Europos kūrimas. – Vilnius, M. Romerio Universitetas, 2008.
5. European Commission. Demography, active aging and pensions. Social Europe guide (vol. 3). – Brussels, 2012.
6. European Commission. White paper: An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions. European Commission, KOM(2012)55 final, Brussels, 2012.
7. Europos Komisija. Komunikatas „Europa 2020: pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija. KOM(2010)2020 galutinis, Briuselis, 2010.
8. Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. lapkričio 12 d. nutarimas Nr. IX-1187 „Dėl valstybės ilgalaikės raidos strategijos“ (Valstybės žinios. 2002, Nr. 113-5029).
9. Lietuvos Respublikos Seimo 2011 m. birželio 17 d. nutarimas „Dėl Valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemos pertvarkos gairių patvirtinimo“ (Valstybės žinios. 2011, Nr. 66-3103).

## 8. Kova su nedarbu: užimtumo sistema, socialinės garantijos nedirbantiems, profesinis mokymas, viešieji darbai, jaunimo užimtumas

Viena iš socialinės rizikos ir socialinio draudimo rūšių yra nedarbas. Nedarbas atsiranda tuo atveju, kai asmuo ne savo noru neturi mokamo darbo ir, būdamas darbingas, negali jo rasti. Dėl to socialinės apsaugos sistemoje įvestos nedarbo socialinio draudimo išmokos ir socialinės pašalpos. Nedarbo valstybinis draudimas gali būti taikomas pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims arba papildomai ir individualiai dirbantiems asmenims. Nedarbo draudimas yra socialinio draudimo rūšis, kuri įstatymų nustatytais atvejais kompensuoja šios rūšies draudimu apdraustiems asmenims dėl nedarbo negautas pajamas arba jų dalį.

### Nedarbo socialinis draudimas

Lietuvoje nedarbo socialinį draudimą reglamentuoja 2003 m. gruodžio 16 d. Nedarbo socialinio draudimo įstatymas. Šis įstatymas nustato nedarbo socialinio draudimo teisinius santykius, asmenų, kurie draudžiami nedarbo draudimu kategorijas, teisę į nedarbo socialinio draudimo išmoką, jos skyrimo, apskaičiavimo bei mokėjimo sąlygas, šios draudimo rūšies finansavimą, administravimą ir atsakomybę.

*Norminiai teisės aktai apibrėžia, kad apdraustasis nedarbo socialinio draudimo prasme tai – fizinis asmuo, už kurį draudėjas įstatymų nustatyta tvarka privalo mokėti nedarbo draudimo įmokas.*

Asmuo, tapęs bedarbiu, norminių teisės aktų nustatytais sąlygomis ir tvarka turi teisę gauti nedarbo draudimo išmoką. Skiriant nedarbo išmoką, svarbus yra ir nedarbo draudimo stažas, kuris suprantamas kaip laikotarpiai, per kuriuos mokamos arba pagal įstatymus turėjo būti mokamos nedarbo draudimo įmokos, taip pat laikotarpiai, per kuriuos apdraustasis gavo šio ir kitų socialinio draudimo įstatymų nustatytas nedarbo draudimo išmokas, socialinio draudimo ligos, profesinės reabilitacijos, motinystės, tėvystės ir motinystės (tėvystės) pašalpas.

*Užimtumo ir nedarbo lygis, emigracijos mastai Lietuvoje.*

Lietuvos statistikos departamento atliekamo gyventojų užimtumo tyrimo vertinimais, 2010 m. Lietuvoje dirbo 1 mln. 344 tūkst. gyventojų, jų skaičius, palyginti su 2009 m., sumažėjo 72,2 tūkst., arba 5,1 procento. 15–64 metų amžiaus gyventojų užimtumo lygis 2010 m. sudarė 57,8 procento, per metus jis sumažėjo 2,3 procentinio punkto. 15–64 metų amžiaus vyrų užimtumo lygis buvo mažesnis negu moterų: 2010 m. vyrų užimtumo lygis sudarė 56,8, moterų – 58,7 procento ir per metus sumažėjo atitinkamai 2,7 ir 2 procentiniais punktais. Jaunimo (15–24 metų amžiaus) užimtumo lygis 2010 m. sudarė 19,2 procento, per metus jis sumažėjo 2,3 procentinio punkto. Pagyvenusių (55–64 metų amžiaus) gyventojų užimtumo lygis per metus sumažėjo 3 procentiniais punktais ir 2010 m. sudarė 48,6 procento.

Statistikos departamento atliekamo gyventojų užimtumo tyrimo vertinimais, 2011 m. *nedarbo lygis* Lietuvoje buvo 11,7 procento (2010 m. – 17,8 procento, 2009 m. – 13,7 procento). Tuo tarpu 2012 m. liepos 1 d. teritorinėse darbo biržose buvo registruota 208,6 tūkst. bedarbių arba 10,4 proc. visų šalies darbingo amžiaus gyventojų. Vyrų nedarbo lygis 2011 m. buvo didesnis nei moterų ir sudarė 12,2 procento, moterų – 11,2 procento. Mieste nedarbo lygis 2010 m. buvo mažesnis nei kaime ir siekė 16 procentų, kaime – 22,4 procento. 2009 m. mieste nedarbo lygis buvo 12,6 procento, kaime – 16,5 procento.

Europos Sąjungos statistikos tarnybos (Eurostat) duomenimis, *nedarbo lygis Europos Sąjungoje* 2010 m. buvo 9,6 procento. Aukščiausias nedarbo lygis tarp Europos Sąjungos šalių buvo Ispanijoje – 20,1 procento, žemiausias – Nyderlanduose – 4,5 procento. Išankstiniais Eurostato duomenimis, 2010 m. nedarbo lygis Jungtinėse Amerikos Valstijose buvo 9,6 procento, Japonijoje – 5,1 procento. Eurostato vertinimais, nedarbo lygis Europos Sąjungoje, 2011 m. kovo mėn. siekė 9,5 procento. Aukščiausias nedarbo lygis tarp Europos Sąjungos šalių buvo Ispanijoje – 20,7 procento, žemiausias – Nyderlanduose – 4,2 procento.

Pagal išsilavinimą (2010 metais) 26,9 proc. bedarbių turėjo vidurinį išsilavinimą su profesine kvalifikacija, 14 proc. – turėjo aukštąjį išsilavinimą, 9,4 proc. – aukštesnįjį, 7,6 proc. – pagrindinį išsilavinimą su profesine kvalifikacija ir 1,1 proc. – pradinį su profesine kvalifikacija. Tačiau didžioji dalis bedarbių buvo be profesinės kvalifikacijos – 41 proc.

Statistikos departamento duomenimis, 2010 m. iš Lietuvos *emigravo* 83,2 tūkst. šalies gyventojų, tai 61,2 tūkst. daugiau negu 2009 m. Vidutiniškai per metus 1000 gyventojų teko 25,3 emigranto (2009 m. – tik 6,6). Emigrantų skaičiaus padidėjimui 2010 m. turėjo įtakos Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatyme nustatyta prievolė nuolatiniams šalies gyventojams mokėti privalomojo sveikatos draudimo įmokas. Savo nuolatinės gyvenamosios

vietos keitimą iš Lietuvos į užsienio valstybę galėjo deklaruoti ir tie, kurie gyveno užsienyje jau anksčiau.

Taigi, esant tokiam pakankamai aukštam nedarbo (ypač jaunimo) lygiui, būtina didinti užimtumo galimybes, kuriant naujas darbo vietas, padarant darbą patrauklesnį, reformuojant mokymo ir kvalifikacijų sistemas, bei užtikrinant darbo santykių lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą.

*Nedarbo socialinio draudimo išmokų mokėjimo tvarka, užimtumo fondas.*

Pagal Tarptautinės darbo organizacijos metodiką, prie bedarbių priskiriami darbingo amžiaus gyventojai, užsiregistravę arba neužsiregistravę darbo biržoje ir atitinkantys tris reikalavimus tuo pačiu metu: tiriamą savaitę neturėjo darbo arba privačios veiklos; pastarąsias keturias savaites aktyviai ieškojo darbo; jeigu bus pasiūlytas darbas, pasiruošę pradėti dirbti per dvi savaites.

Pagal Europos statistikos biuro metodiką, nedarbo lygis reiškia bedarbių procentinę išraišką nuo darbo jėgos. Darbo jėga suprantama kaip visi bedarbiai ir dirbantieji. Bedarbiais laikomi asmenys nuo 15 iki 74 m., ir kurie tiriamąją savaitę neturėjo darbo, jį suradę buvo pasirengę pradėti dirbti (savarankiškai ar pagal darbo sutartį) per artimiausias 2 savaites, 4 savaites intensyviai ieškojo darbo (savarankiško ar pagal darbo sutartį).

Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatyme nurodyta, kad bedarbiai – tai nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, kurie nesimoko pagal dieninę ar nuolatinę mokymo formą, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravo teritorinėje darbo biržoje kaip darbo ieškantys asmenys ir yra pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.

Per 2010 m. nedarbo socialinio draudimo išmoka buvo paskirta 117,9 tūkst. (arba 38,9 proc.) įregistruotų bedarbių. Vidutinė nedarbo socialinio draudimo išmokos mokėjimo trukmė 2010 m. buvo 4,8 mėn., o palyginus su 2009 metais pailgėjo pusė mėnesio (2009 m. – 4,3 mėn.).

Teisę į nedarbo draudimo išmoką turi bedarbiais teritorinėje darbo biržoje įsiregistravę apdraustieji, kuriems teritorinė darbo birža nepasiūlė tinkamo darbo ar aktyvios darbo rinkos politikos priemonių ir jeigu jie:

- iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje turi ne mažesnę kaip 18 mėnesių nedarbo draudimo stažą per paskutinius 36 mėnesius;



- įstatymų nustatyta tvarka buvo atleisti iš darbo ar valstybės tarnautojų pareigų nesant darbuotojo ar valstybės tarnautojo kaltės, dėl nepriklausančių nuo darbuotojo ar valstybės tarnautojo aplinkybių ir darbdavio bankroto atveju;
- baigę privalomąją pradinę karo tarnybą ar alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą arba buvo atleisti iš šių tarnybų ištarnavę ne mažiau kaip pusę nustatyto laiko.

Nedarbo draudimo išmoka skiriama nuo aštuntos po įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos, išskyrus Nedarbo socialinio draudimo įstatyme nurodytus atvejus. Bedarbiams, atleistiems iš darbo dėl darbuotojo kaltės, nedarbo draudimo išmoka skiriama praėjus 3 kalendoriniams mėnesiams nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos. Bedarbiui, atleistam iš darbo (tarnybos) ir gavusiam išeitinę išmoką arba šalių susitarimu kompensaciją, nedarbo draudimo išmoka skiriama ne anksčiau kaip praėjus tiek kalendorinių mėnesių po darbo sutarties nutraukimo (atleidimo iš tarnybos), už kiek mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoka arba kompensacija jam buvo išmokėta. Bedarbiams, gaunantiems ligos, profesinės reabilitacijos, motinystės, tėvystės ar motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpą, paskirtą iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos, nedarbo draudimo išmoka skiriama ne anksčiau, negu baigiasi šių pašalpų mokėjimo laikas.

Nedarbo draudimo išmoka mokama ne rečiau kaip kartą per mėnesį. Nedarbo draudimo išmokos mokėjimo trukmė priklauso nuo bedarbio nedarbo draudimo stažo, įgyto iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos. Jei nedarbo draudimo stažas mažesnis negu 25 metai, nedarbo draudimo išmoka mokama 6 mėnesius, jei jis yra nuo 25 iki 30 metų – 7 mėnesius, jei nuo 30 iki 35 metų – 8 mėnesius, jei 35 metai ir daugiau – 9 mėnesius. Į nedarbo draudimo išmokos mokėjimo laikotarpį neįskaitomi laikotarpiai, kai nedarbo draudimo išmokos mokėjimas buvo sustabdytas, išskyrus atvejus, kai bedarbis pagal Užimtumo rėmimo įstatymą dalyvauja profesiniame mokyme ir jo pasirinkimu gauna nedarbo draudimo išmokos dydžio mokymo stipendiją.

Nedarbo draudimo išmoka apskaičiuojama kaip pastovios ir kintamos dalių suma. Pastovią nedarbo draudimo išmokos dalį sudaro mokėjimo mėnesį galiojančių valstybės remiamų pajamų dydis. Kintama nedarbo draudimo išmokos dalis apskaičiuojama tokia tvarka:

- pagal bedarbio kiekvieno mėnesio draudžiamosios pajamos imant 36 mėnesius, praėjusius iki užpraeito kalendorinio ketvirčio pabaigos nuo bedarbio įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos. Jeigu kurį nors mėnesį draudžiamųjų pajamų nėra, jos laikomos lygios nuliui;

- apskaičiuojamas šių draudžiamųjų pajamų, padalytų iš atitinkamą mėnesį buvusių einamųjų metų draudžiamųjų pajamų, vidurkis;
- gautas vidurkis dauginamas iš nedarbo draudimo išmokos skyrimo mėnesį esamų einamųjų metų draudžiamųjų pajamų. kintama nedarbo draudimo išmokos dalis sudaro 40 procentų gauto vidurkio dydžio. Kiekvienu iš nurodytų laikotarpių mokama nedarbo draudimo išmoka negali būti didesnė kaip 70 procentų paskutinių Vyriausybės patvirtintų einamųjų metų draudžiamųjų pajamų dydžio.

Nedarbo draudimo išmoka neskiriama, jeigu iki jos paskyrimo bedarbis:

- atsisakė siūlomo tinkamo darbo;
- be pateisinamų priežasčių, nurodytų Nedarbo draudimo išmokų nuostatuose, atsisakė dalyvauti jo individualiame užimtumo veiklos plane numatytose aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse;
- be pateisinamų priežasčių, nurodytų Nedarbo draudimo išmokų nuostatuose, nustatytu laiku neatvyko į teritorinę darbo biržą priimti pasiūlymo dirbti arba dalyvauti jo užimtumo plane numatytose aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse;
- atsisakė teritorinės darbo biržos siūlomo sveikatos patikrinimo, kad būtų nustatytas tinkamumas darbui.

Nedarbo draudimo išmokos mokėjimas sustabdomas, kai bedarbis:

- dalyvauja aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse ir gauna darbo užmokestį ar pagal Užimtumo rėmimo įstatymą mokamą mokymo stipendiją;
- Nedarbo draudimo išmokų nuostatuose nustatyta tvarka informavęs teritorinę darbo biržą, įsidarbina pagal terminuotą darbo sutartį ne ilgesniam kaip 6 mėnesių laikotarpiui;
- gauna verslo liudijimą ne ilgesniam kaip 6 mėnesių laikotarpiui.

Nedarbo draudimo išmokos mokėjimas nutraukiamas, jeigu per nedarbo draudimo išmokos mokėjimo laikotarpį:

- bedarbis atsisakė siūlomo darbo;
- be pateisinamos priežasties bedarbis atsisakė dalyvauti jo užimtumo plane numatytose aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse;
- be pateisinamos priežasties bedarbis nustatytu laiku neatvyko į teritorinę darbo biržą priimti pasiūlymo dirbti arba dalyvauti jo užimtumo plane numatytose aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse;

- baigiasi leidimo asmeniui dirbti Lietuvos Respublikoje galiojimo laikas;
- baigiasi bedarbiui nedarbo išmokos mokėjimo terminas ir jis negali būti šio Įstatymo nustatyta tvarka pratęstas;
- bedarbis įsidarbina arba dirba savarankiškai;
- bedarbis tampa nedarbingas;
- bedarbis miršta.

Kai nedarbo draudimo išmoka nebuvo skirta arba jos mokėjimas buvo nutrauktas, nedarbo draudimo išmoka iš naujo gali būti paskirta po 12 mėnesių nuo sprendimo neskirti nedarbo draudimo išmokos arba ją nutraukti dienos, bedarbiui iš naujo įgijus teisę į nedarbo draudimo išmoką.

Sustabdytos nedarbo draudimo išmokos mokėjimas atnaujinamas nuo tos dienos, kurią išnyko priežastis, dėl kurios jos mokėjimas buvo sustabdytas. Nutrauktos nedarbo draudimo išmokos mokėjimas atnaujinamas visiems bedarbiams, iš naujo įsiregistravusiems teritorinėje darbo biržoje per 6 mėnesius po nedarbo draudimo išmokos mokėjimo nutraukimo. Nutrauktos nedarbo draudimo išmokos mokėjimo atnaujinimas gali būti taikomas tik vieną kartą. Atnaujinus sustabdytos arba nutrauktos mokėti nedarbo draudimo išmokos mokėjimą, jis tęsiamas likusį nustatytą laikotarpį pagal tuos pačius bedarbio draudžiamųjų pajamų duomenis, kurie buvo nedarbo draudimo išmokos paskyrimo metu.

Bedarbiams, kuriems paskirtos arba atnaujintos nedarbo draudimo išmokos mokėjimo termino pabaigos dieną iki senatvės pensijos amžiaus yra likę ne daugiau kaip 5 metai, nedarbo draudimo išmokos mokėjimas pratęsiamas dar 2 mėnesius, jeigu asmeniui nepaskirta išankstinė senatvės pensija pagal Valstybinių socialinio draudimo pensijų išankstinio mokėjimo įstatymą. Bedarbiams, nedarbo draudimo išmokos mokėjimo metu tapusiems laikinai nedarbingiems dėl ligos arba traumos, mokama jiems paskirta nedarbo draudimo išmoka. Pasibaigus paskirtos nedarbo draudimo išmokos mokėjimo trukmei, nedarbo draudimo išmokos mokėjimo trukmė pratęsiama tiek kalendorinių dienų, kiek asmuo sirgo, bet ne ilgiau kaip 30 kalendorinių dienų. Nedarbo draudimo išmokos mokėjimas nepratęsiamas, jeigu atitinkamos institucijos nustato, kad asmuo tapo laikinai nedarbingas dėl traumos, kurią gavo darydamas nusikalstamą veiką, arba sužalojo savo sveikatą arba apsimetė sergąs, arba tapo laikinai nedarbingas dėl neblaivumo (girtumo) ar dėl piktnaudžiavimo psichiką veikiančiomis medžiagomis.

Moterims, nedarbo draudimo išmokos mokėjimo metu tapusioms laikinai nedarbingoms dėl nėštumo ir gimdymo, paskirtos nedarbo draudimo išmokos mokėjimo

trukmė pratęsiama laikotarpiui, atitinkančiam Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 17 straipsnyje nustatytą motinystės pašalpos nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu mokėjimo trukmę. Savivaldybių teritorijose, kuriose vidutinis paskutinio ketvirčio registruotų bedarbių ir paskutinio skelbto darbingo amžiaus gyventojų santykis 1,5 karto ir daugiau didesnis už šalies vidutinį santykį, Nedarbo draudimo išmokų nuostatuose nustatyta tvarka gali būti 2 mėnesius pratęsta nedarbo draudimo išmokų bedarbiams mokėjimo trukmė. Sprendimą dėl savivaldybių teritorijų, kuriose pratęsiama nedarbo draudimo išmokos mokėjimo trukmė, Lietuvos Respublikos trišalės tarybos teikimu priima socialinės apsaugos ir darbo ministras.

Asmenims, gaunantiems valstybines socialinio draudimo, šalpos ar valstybines pensijas (išskyrus našlių, našlaičių ir maitintojo netekimo pensijas), taip pat netekto darbingumo periodines kompensacijas dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų, taip pat profesinės reabilitacijos, motinystės, tėvystės ar motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpas, iš nedarbo draudimo lėšų mokama tik nedarbo draudimo išmokos dalis, viršijanti gaunamą pensiją, kompensaciją ar pašalpų sumą.

Nedarbo draudimo išmoka, negauta iki turėjusio į ją teisę asmens mirties dienos, išmokama asmeniui, pateikusiam paveldėjimo dokumentus.

Nedarbo draudimui skirtos lėšos numatomos Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžete. Nedarbo draudimo lėšų dydis ir įmokų tarifas šiai draudimo rūšiai kasmet tvirtinamas Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto rodiklių patvirtinimo įstatymu. Nedarbo draudimo pajamas sudaro draudėjų mokamos šiai draudimo rūšiai valstybinio socialinio draudimo įmokos, o pritrūkus lėšų nedarbo draudimo išlaidoms finansuoti, laikinas lėšų trūkumas gali būti dengiamas iš Valstybinio socialinio draudimo fondo rezervo lėšų arba trumpalaikių paskolų.

Lietuvos darbo birža nedarbo draudimo išmokas apskaičiuoja ir skiria per teritorines darbo biržas Nedarbo draudimo išmokų nuostatuose nustatyta tvarka. Nedarbo draudimo išmokas moka Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniai skyriai Nedarbo draudimo išmokų nuostatuose nustatyta tvarka, kurie yra atsakingi už nedarbo draudimo išmokų mokėjimą. Tuo tarpu Lietuvos darbo birža ir jos teritorinės darbo biržos yra atsakingos už nedarbo draudimo išmokų apskaičiavimą ir skyrimą. Neteisingai apskaičiuotos ir išmokėtos nedarbo socialinio draudimo išmokos išieškomos įstatymų nustatyta tvarka.

Užimtumo rėmimo priemonės ir darbo rinkos paslaugos finansuojamos iš Užimtumo fondo, valstybės ir savivaldybių biudžetų, Europos Sąjungos struktūrinių ir kitų fondų bei šaltinių. Užimtumo fondo lėšos naudojamos:

- nustatytoms užimtumo rėmimo priemonėms įgyvendinti, darbo rinkos paslaugoms teikti ir užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančioms įstaigoms išlaikyti;
- nustatytoms nedarbo socialinio draudimo išmokoms mokėti;
- bendriems Europos Sąjungos struktūrinių fondų ir tarptautiniams užimtumo rėmimo projektams finansuoti;
- priemonėms, numatytoms Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondo lėšų naudojimo sąlygų ir tvarkos apraše, finansuoti;

Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pagal šiai draudimo rūšiai patvirtintą įmokų tarifo dydį perveda gautas lėšas Lietuvos darbo biržai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Pasibaigus finansiniams metams, nepanaudotos Užimtumo fondo lėšos įtraukiamos į kitų metų Užimtumo fondo lėšų sąmatą. Užimtumo fondo lėšas administruoja ir viešai skelbia, kaip jos naudojamos, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

### **Užimtumo rėmimo priemonės ir rehabilitacija**

Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas nustato darbo ieškančių asmenų užimtumo rėmimo sistemos teisinius pagrindus, jos tikslą, uždavinius, užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių institucijų (įstaigų) funkcijas, užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo ir darbo rinkos paslaugų teikimo organizavimą ir finansavimą. Užimtumo rėmimo sistemos tikslas – siekti visiško gyventojų užimtumo, mažinti jų socialinę atskirtį ir stiprinti socialinę sanglaudą.

Užimtumo rėmimo sistemos uždaviniai yra derinti darbo pasiūlą ir paklausą, siekiant išlaikyti darbo rinkos pusiausvyrą ir didinti darbo ieškančių darbingo amžiaus asmenų užimtumo galimybes. Užimtumo rėmimo įstatyme nustatyta, kad darbo rinkos paslaugos gali būti informavimo, konsultavimo, tarpininkavimo įdarbinant, individualios užimtumo veiklos planavimo.

Užimtumo rėmimo įstatyme nustatyta, kad Lietuvoje aktyvias darbo rinkos politikos priemonės sudaro:

1. *Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas.* Šis profesinis mokymas organizuojamas siekiant suteikti kvalifikaciją arba (ir) įgyti kompetencijų, jei tai reikalinga įsidarbinant. Profesinis mokymas vykdomas pagal formaliojo

profesinio mokymo programas, įtrauktas į Studijų ir mokymo programų registrą, taikant Vyriausybės tvirtinamą Mokymo lėšų skaičiavimo vienam asmeniui metodiką ir socialinės apsaugos ir darbo ministro tvirtinamą Ūkio lėšų skaičiavimo vienam asmeniui metodiką, taip pat neformaliojo profesinio mokymo programas.

2. *Remiamasis įdarbinimas*, kurio priemonės yra įdarbinimas subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas, darbo rotacija ir viešieji darbai:

- *įdarbinimas subsidijuojant* organizuojamas siekiant asmenims padėti įsitvirtinti darbo rinkoje arba laikinai įsidarbinti, padėti įsitvirtinti darbo rinkoje pagal įgytą kvalifikaciją (kai jų užimtumo rėmimas sudaro sąlygas kitiems bedarbiams, turintiems įsipareigojimų šeimai, dirbti), sudaryti specialias sąlygas išlikti darbo rinkoje. Ši priemonė vykdoma per subsidijas darbo užmokesčiui;
- *darbo įgūdžių įgijimo rėmimas* tiesiogiai darbo vietoje trūkstantiems darbo įgūdžiams įgyti. Subsidija mokama darbdaviui tokių asmenų darbo užmokesčiui padengti. Darbo įgūdžių įgijimo remiama trukmė – iki 3 mėnesių;
- *darbo rotacija* organizuojama darbuotojų tikslinių atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais, kai darbuotojus laikinai pakeičia darbo ieškantys asmenys;
- *viešieji darbai* organizuojami siekiant suteikti galimybę darbo ieškantiems asmenims užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų ir sudaryti sąlygas laikinai įsidarbinti ekonominių sunkumų patiriančių įmonių darbuotojams. Viešieji darbai gali būti organizuojami šiems teritorinėje darbo biržoje įsiregistravusiems asmenims – bedarbiams, išpėtiems apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojams, bendrojo lavinimo mokyklų mokiniams atostogų metu ir darbuotojams prastovų metu ir dirbantiems ne visą darbo laiką. Viešuosius darbus organizuoja teritorinės darbo biržos kartu su savivaldybėmis ir darbdaviais.

3. *Parama darbo vietoms steigti*. Darbo vietoms steigti yra teikiama parama gali būti kaip darbo vietų steigimo subsidijavimas, vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas ir savarankiško užimtumo rėmimas. Darbo vietų steigimo subsidijavimas organizuojamas asmenų neterminuotam įdarbinimui remti steigiant naujas (pritaikant esamas prie neįgaliųjų negalios) darbo vietas.

4. *Vietiniai užimtumo iniciatyvų projektai* finansuojami iš Užimtumo fondo įgyvendinimas savivaldybėse organizuojamas bedarbių neterminuotam įdarbinimui remti steigiant naujas darbo vietas.

5. *Savarankiško užimtumo rėmimas* organizuojamas darbo ieškantiems asmenims, registruotiems teritorinėje darbo biržoje, siekiant paremti darbo vietų steigimą sau ar kitiems bedarbiams įdarbinti. Savarankiško užimtumo rėmimas organizuojamas, kai darbo vietas steigia asmenys, įsteigę Lietuvos Respublikos smulkiojo ir vidutinio verslo įstatyme apibrėžtą labai mažą įmonę. Savarankišką veiklą, įsigiję lengvatinius verslo liudijimus, 2010 m. pradėjo 33,4 tūkst. bedarbių, tai yra 83 proc. daugiau negu vidutiniškai per mėnesį 2009 metais. Bedarbių, pradedančių veiklą pagal verslo liudijimus skaičius ypač išaugo 2010 metų antrą pusmetį, kai įsigaliojo Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimai, numatantys subsidijas verslo liudijimų įsigijimo ir socialinio draudimo išlaidų kompensavimui. Daugiausia jų veiklą vykdė statinių remonto, prekybos, kirpyklų ir kosmetikos salonų, variklinių transporto priemonių priežiūros ir remonto, drabužių siuvimo, medienos ruošos srityse.

6. *Bedarbių teritorinio judumo rėmimas*. Bedarbių teritorinio judumo rėmimas organizuojamas siekiant skatinti bedarbius įsidarbinti darbo vietose, nutolusiose nuo jų gyvenamosios vietos, kai teritorinė darbo birža negali pasiūlyti bedarbiams tinkamo darbo. Bedarbiams, įsidarbinusiems įmonių, įstaigų, organizacijų ar kitų organizacinių struktūrų darbo vietose, nutolusiose nuo jų gyvenamosios vietos, kompensuojamos kelionės į darbą ir atgal bei apgyvendinimo išlaidos ne ilgiau kaip 3 mėnesius nuo įsidarbinimo dienos.

7. Užimtumo rėmimo įstatyme taip pat numatyta, kad užimtumui remti rengiamos *nedarbo prevencijos, teritorinės užimtumo rėmimo, gyventojų teritorinio judumo skatinimo, imigrantų ar tautinių mažumų integravimo į darbo rinką ir kitos programos*.

Siekiant patenkinti kvalifikuotos darbo jėgos poreikį atskiruose ekonominiuose sektoriuose, esant gamybiniam būtinumui įmonėje, Lietuvos darbo birža išduoda leidimus dirbti užsieniečiams Lietuvos Respublikoje.

Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas numato, kad būtina užtikrinti neįgaliųjų lygias teises ir galimybes visuomenėje, neįgalumo lygio ir darbingumo lygio nustatymą, profesinės reabilitacijos paslaugų teikimą, specialiųjų poreikių nustatymo ir tenkinimo principus.

Neįgaliesiems gali būti taikoma profesinė arba socialinė reabilitacija.
---

*Profesinės reabilitacijos* paslaugomis siekiama ugdyti ar atkurti neįgaliųjų darbingumą ir didinti jų įsidarbinimo galimybes. Skiriamos šios pagrindinės profesinės reabilitacijos paslaugos: profesinis orientavimas, konsultavimas, profesinių gebėjimų įvertinimas, atkūrimas arba naujų išugdymas, perkvalifikavimas. Šios paslaugos skirtos asmens darbingumui atkurti ir galimybėms savarankiškai įsidarbinti ar dalyvauti įdarbinimo programose didinti.

*Socialinės reabilitacijos* paslaugos teikiamos asmenims siekiant suformuoti arba atkurti jų socialinius ir savarankiško gyvenimo įgūdžius, padėti įsigyti išsilavinimą, užtikrinti galimybes dalyvauti visuomenės gyvenime bei darbo rinkoje. Skiriamos šios pagrindinės socialinės reabilitacijos paslaugos: socialinių ir savarankiško gyvenimo įgūdžių ugdymas, palaikymas bei atkūrimas, motyvacijos įsigyti išsilavinimą ir dirbti didinimas, meninių, sportinių bei kitų gebėjimų lavinimas.

#### *Bedarbių profesinio mokymo modelis.*

Siekiant skatinti bedarbių profesinį mokymą ir didinti jo efektyvumą, bedarbių profesinis mokymas nuo 2012 metų susietas su būsimu įdarbinimu. Bedarbiams profesinį mokymą Darbo birža organizuos kai reikalinga įsidarbinti į laisvas darbo vietas arba įspėtą apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotoją palikti dirbti jo darbo vietoje.

Bedarbis, kuriam organizuojamas profesinis mokymas, gali savarankiškai susirasti ir pasirinkti mokymo įstaigą, kurioje įgytų pageidaujamą profesiją. Profesinio mokymo paslaugų teikėju, kaip tai numatyta Profesinio mokymo įstatyme, galės būti ne tik profesinio mokymo įstaiga, bet ir darbdavys (įmonė, įstaiga ar organizacija), ketinantis įdarbinti bedarbį bei patobulinti jo kvalifikaciją ar suteikti jam įgūdžių, kurių trūksta, norint pradėti tinkamai atlikti darbą.

Profesinis mokymas nuo 2012 m. sausio 1 d. organizuojamas trimis atvejais:

- kai tarp bedarbio, teritorinės darbo biržos ir darbdavio pasirašyta trišalė sutartis, pagal kurią darbdavys įsipareigoja po profesinio mokymo įdarbinti bedarbį į sutartyje sulytą darbo vietą arba palikti toje pačioje darbo vietoje įspėtą apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus asmenį. Pagal sutartį darbdavys taip pat įsipareigoja išlaikyti darbo vietą ne trumpiau nei vienerius metus, o bedarbis įsipareigoja joje dirbti ne trumpiau nei pusę metų, tačiau bedarbiui nesilaikius šio įsipareigojimo jam dar pusę metų darbo birža nevykdys darbo paieškos bei nesiūlys dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse;
- profesinis mokymas organizuojamas bedarbiams, kurie pasirašę sutartį su teritorine darbo birža įsipareigotų baigę profesinį mokymą pradėti savarankišką veiklą ir ją verstųsi ne trumpiau nei pusę metų;
- profesinis mokymas organizuojamas pagal Lietuvos darbo biržos atliktas darbo rinkos prognozes, kuriose ji nustato, kad darbo rinkoje atsiras naujų darbo vietų ir šių darbo vietų neužpildys švietimo įstaigų planuojami parengti specialistai. Šiuo atveju tarp teritorinės darbo biržos ir bedarbio sudaroma sutartis.



Bedarbiui, pasirašiusiam vieną iš aukščiau minėtų sutarčių, darbo birža išduoda dokumentą (kuponą), kuriuo įsipareigoja apmokėti jo pasirinktam profesinio mokymo teikėjui nurodytą pinigų sumą už suteiktą profesinį mokymą. Darbo biržos dokumentą bedarbis pateikia profesinio mokymo teikėjui, kaip užtikrinimą, kad darbo birža už bedarbį apmokės profesinio mokymo išlaidas, neviršijant įstatyme numatytos sumos.

#### *Užimtumo rėmimo ir nedarbo sistemos valdymas Lietuvoje.*

Užimtumo rėmimo įstatyme numatyta, kad užimtumo rėmimo politiką Lietuvoje įgyvendina:

- Vyriausybė, kuri teikia Seimui užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą reglamentuojančių įstatymų projektus ir tvirtina valstybės užimtumo rėmimo programas ir priima nutarimus, būtinus užimtumo rėmimui užtikrinti.
- Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, kitos ministerijos. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija koordinuoja, analizuoja ir vertina užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą pagal Europos Sąjungos užimtumo strategiją, taip pat organizuoja ir finansuoja užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimą ir dalyvauja kuriant žmogiškųjų išteklių plėtros politiką ir ją įgyvendina;
- Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir jos teritorinės darbo biržos;
- savivaldybių institucijos ir įstaigos, kurios dalyvauja tam tikrų užimtumo rėmimo priemonių bei programų įgyvendinime;
- kiti juridiniai ir fiziniai asmenys.

Pagrindinė vykdomosios valdžios įstaiga administruojant užimtumo rėmimo priemones yra Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, kuri:

- organizuoja teritorinių darbo biržų veiklą ir kontroliuoja, kaip jos įgyvendina užimtumo rėmimo priemones ir teikia darbo rinkos paslaugas;
- vykdo darbo rinkos stebėseną;
- kartu su Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, savivaldybių institucijomis, socialiniais partneriais vertina padėtį darbo rinkoje, svarsto priemones užimtumo problemoms spręsti.

Teritorinių darbo biržų pagrindiniai uždaviniai yra įgyvendinti užimtumo rėmimo priemones, vykdyti jai priskirtos teritorijos darbo rinkos stebėseną, registruoti jai priskirtose

teritorijose veikiančių įmonių grupės darbuotojų atleidimus, rengti ir įgyvendinti nedarbo prevencijos programas.

Taip pat užimtumo rėmimo politiką įgyvendina socialiniai partneriai bei trišalės tarybos. Socialiniai partneriai, įgyvendinant užimtumo rėmimo politiką, savo interesams atstovauja dalyvaudami Lietuvos Respublikos trišalės tarybos ir trišalių tarybų (komitetų, komisijų) prie užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių įstaigų veikloje. Trišalės tarybos (komitetai, komisijos) prie užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių įstaigų svarsto ir teikia pasiūlymus dėl įstaigų prioritetinių veiklos kryptių nustatymo, užimtumo rėmimo programų rengimo tikslingumo, užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo ir darbo rinkos paslaugų teikimo, veiklos efektyvumo didinimo.

Organizacijos ir vietos bendruomenės atstovai, atstovaujantys darbo ieškančių asmenų grupių interesams, gali dalyvauti patariamąjo balso teise trišalių tarybų (komitetų, komisijų) prie užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių įstaigų ir teikti užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančioms institucijoms pasiūlymus darbo ieškančių asmenų užimtumo klausimams spręsti.

*Jaunimo nedarbo ir užimtumo specifika: saugumo ir lankstumo priemonės.*

2012 m. pradžioje Lietuvos darbo biržoje buvo registruota 29,6 tūkst. jaunų iki 25 m. amžiaus bedarbių. Jaunimas 2012 m. sausio 1 d. sudarė 13 proc. visų bedarbių (2011 m. – 14,4 proc.). Profesinio pasirengimo, darbo patirties trūkumas arba įgytų profesinių žinių neatitikimas darbo rinkos reikmėms yra dažna jaunimo nedarbo priežastis.

2010 metais patvirtinta Nacionalinė jaunimo politikos 2011-2019 metų plėtros programa<sup>122</sup>, kurioje suformuluoti jaunimo politikos prioritetai, tikslai, veiksmų kryptys, valstybės ir visuomenės siekiai ateinantiems devyneriems metams. Plėtros programos strateginis tikslas – sukurti palankią aplinką (sąlygas) jauno žmogaus vertingam gyvenimui ir saviraiškai Lietuvoje. Siekiama užtikrinti įvairaus jaunimo poreikius atitinkančią socialinės apsaugos, švietimo ir sveikatos sistemų plėtrą; ugdyti sąmoningą, pilietišką, patriotišką, brandžią, kultūringą ir kūrybingą jauno žmogaus asmenybę, gebančią būti aktyvia įvairialypės visuomenės dalimi; išplėtoti ir koordinuoti darbo su jaunimu sistemą bei užtikrinti jaunimo užimtumo infrastruktūros plėtrą; sudaryti palankias sąlygas nuosekliai ir kokybiškai jaunimo ir su jaunimu dirbančių organizacijų veiklai, siekiant aktyvesnio jaunimo į(si)traukimo į organizuotą veiklą; užtikrinti žinybų ir sektorių bendradarbiavimą, plėtojant darnią, faktais ir

---

<sup>122</sup> Valstybės žinios. 2010. Nr. 142-7299.

žiniomis grįstą jaunimo politiką. Šiems tikslams įgyvendinti užimtumo bei nedarbo mažinimo srityje numatoma plėtoti neformalųjį ugdymą, siekiant formalaus ir neformalaus ugdymo integracijos; užtikrinti geresnes jaunimo užimtumo galimybes (skatinti ekonominį ir socialinį verslumą, sudaryti palankias sąlygas jauniems žmonėms aktyviai dalyvauti darbo rinkoje ir derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus); sukurti geresnes sąlygas jaunimui ir jaunoms šeimoms apsirūpinti būstu; skatinti jaunimą pritaikyti savo įgytus gebėjimus Lietuvoje, taip spręsti migracijos problemas.

Iš viso 2011 m. aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse dalyvavo 15,3 tūkst. asmenų iki 29 m. amžiaus, iš jų: įdarbinimo subsidijuojant priemonėje 3,8 tūkst., viešuose darbuose 5,4 tūkst. (iš jų 4,5 tūkst. bedarbiai ir 0,8 tūkst. ekonominius sunkumus patiriančių įmonių darbuotojai), darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonėje – 3,2 tūkst., darbo rotacijoje – 0,2 tūkst. ir profesiniam mokyme – 2,7 tūkst.

Galima išskirti tokias praktines priemones Lietuvoje, kuriomis siekiama padidinti jaunimo užimtumą bei užtikrinti socialines garantijas:

- 2010 m. liepos 1 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo pakeitimai, po kurių darbingo amžiaus jaunimas iki 29 metų, užsiregistravęs darbo biržoje, tapo papildomai remiamų darbo rinkoje asmenų grupe. Subsidijuojant bedarbius iki 29 metų darbo užmokesčio kompensacija mokama iki 6 mėnesių, o asmenims, pirmą kartą pradedantiems darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją, dalyvaujantiems darbo įgūdžių įgijimo priemonėje – iki 12 mėnesių. Nuo 2012 m. rugpjūčio 1 d. socialinio draudimo įmokų lengvatą darbdaviams pakeitė nauja paramos forma – dalies darbo užmokesčio kompensavimas. Taigi, darbdavys turės mokėti visas socialinio draudimo įmokas už darbuotoją, įskaitant pensijų draudimo įmokas, tačiau jam bus kompensuojama fiksuota darbuotojo atlyginimo dalis. Tokia rėmimo sistema sudarys galimybę žmonėms kaupti pensijų draudimo stažą. Toks dalies darbo užmokesčio kompensavimas darbdaviams bus teikiamas pagal ES fondų lėšomis finansuojamą priemonę „Parama pirmajam darbui“. Įgyvendinant šią priemonę, parama bus teikiama pirmą kartą įsidarbinusių, dar nedirbusių pagal darbo sutartį asmenų nuo 16 iki 29 metų, dalies darbo užmokesčio kompensavimui ne ilgesniam kaip 12 mėnesių laikotarpiui;
- Profesinio pasirengimo, darbo patirties trūkumas arba įgytų profesinių žinių neatitikimas darbo rinkos reikmėms yra dažna jaunimo nedarbo priežastis. Darbdaviams, organizuojantiems darbo įgūdžių įgijimo rėmimą ir įdarbinantiems pradedančius darbinę veiklą pagal įgytą kvalifikaciją asmenis, mokama 50 proc.

dydžio subsidija darbo užmokesčiui ir privalomo valstybinio socialinio draudimo įmokoms iš dalies kompensuoti. Jaunuoliams, kurie neturi kvalifikacijos ar jų įgyta kvalifikacija neatitinka darbo rinkos reikmių, darbo birža siūlo dalyvauti profesiniame mokyme, kuris organizuojamame siekiant suteikti kvalifikaciją ar įgyti kompetenciją, reikalingą įsidarbinant;

- teritorinės darbo biržos rengia motyvacinius seminarus socialiai pažeidžiamam, nekvalifikuotam, nemotyvuotam jaunimui, siekiant padidinti jų galimybes įsitvirtinti ir lygiaverčiai konkuruoti darbo rinkoje. Grupių užsiėmimuose jaunuoliai susipažįsta su profesijomis, darbo pasauliu, gali išsiaiškinti problemas, ugdyti gebėjimus, būtinus integruotis į darbo rinką. 2011 metais 75,2 proc. dalyvavusių motyvaciniuose seminaruose asmenų vėliau įsidarbino, dalyvavo aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse (2010 m. – 62 proc.);
- Lietuvos darbo biržos sistemoje veikia vienuolika Jaunimo darbo centrų, kurie teikia informavimo ir konsultavimo paslaugas;
- siekiant padidinti studijuojančio jaunimo ir aukštos kvalifikacijos specialistų įsidarbinimo galimybes bei padėti potencialiems darbdaviams greičiau surasti tinkamus darbuotojus, veikia aukštos kvalifikacijos specialistų duomenų bazė „Talentų bankas“, kiekvienais metais Jaunimo darbo centrai vykdo akciją „Karjeros diena“, skirtą aukštųjų mokyklų studentams ir absolventams;
- darbdaviams subsidija darbo užmokesčiui ir darbo įgūdžių įgijimo tiesiogiai darbo vietoje organizavimo išlaidos buvo mokama iki 5 mėnesių, o įdarbinusiems pirmą kartą pradedančius darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją – iki 12 mėn.;
- darbdaviams, įdarbinusiems jaunimą iki 29 metų, mokamos subsidijos darbo užmokesčiui iki 6 mėn.;
- taip pat jaunimo mokymai ir užimtumo priemonės per projektus finansuojamos Europos socialinio fondo lėšomis: jaunimo užimtumo didinimui įgyvendintas projektas „Būk aktyvus darbo rinkoje“ (tikslas – jaunimo darbo įgūdžių rėmimas ir įdarbinimas subsidijuojant); projekto „Būk aktyvus darbo rinkoje“ tikslas – darbo įgūdžių įgijimo rėmimas bei įdarbinimas subsidijuojant;
- jaunimas (iki 29 metų) gali pasinaudoti „Verslumo skatinimo“ priemone, finansuojama iš Verslumo skatinimo fondo. Verslumo skatinimo fondas buvo įsteigtas 2009 m. gruodžio pabaigoje Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Finansų ministerijos bei UAB „Investicijų ir verslo garantijos“ (INVEGA)

pasirašyta trišale sutartimi. Šios priemonės tikslas – sudaryti sąlygas labai mažoms ir mažoms įmonėms, fiziniams asmenims pradėti savo verslą, taip pat socialinėms įmonėms plėtoti savo verslą, naudojantis finansų inžinerijos priemonėmis, tuo skatinant verslumą ir savarankišką užimtumą bei naujų darbo vietų kūrimą.

ES Komisija siūlo, kad tolesniuose struktūrinių darbo rinkų reformų etapuose turėtų būti teikiama galimybės jaunimui<sup>123</sup>. Kaip nustatyta neseniai paskelbtame komunikate „Jaunimo galimybių iniciatyva“<sup>124</sup>, nuo ekonomikos krizės ir struktūrinių darbo rinkos problemų labiausiai kenčia Europos jaunuoliai. Komisija dar kartą patvirtina savo įsipareigojimą kovoti su didžiuliu jaunimo nedarbu, be kita ko, panaudodama turimas ES lėšas. Reikėtų prioritetą teikti patekimo į darbo rinką rėmimui, pavyzdžiui, teikiant jaunimo garantijas, įgyvendinant jaunimui skirtas aktyvinimo priemones, užtikrinant kokybiškas stažuotes, ir jaunimo judumo skatinimui.

Taigi, jaunimo politikos prioritetai – spręsti jaunimo nedarbo (užimtumo) problemas bei skatinti aktyvų jaunimo dalyvavimą ne tik nacionaliniu, bet ir regioniniu lygiu, informuoti jaunimą jam aktualiais klausimais ir skatinti jaunų žmonių dalyvavimą projektuose, siekiant įtraukti mažiau galimybių turintį jaunimą. Būtina nuolat teikti jaunimui profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugas, kad, besirinkdami profesiją, jauni žmonės priimtų tinkamus sprendimus, plėtoti ir tobulinti Jaunimo darbo centrų veiklą, plėtoti darbo su jaunimu sistemą.

#### Klausimai:

1. Kokia yra nedarbo socialinio draudimo samprata?
2. Kokios yra nedarbo socialinio draudimo išmokų rūšys?
3. Išvardinkite aktyvias darbo rinkos priemones, nustatytas norminiuose teisės aktuose.
4. Kaip įgyvendinama užimtumo rėmimo politika Lietuvoje?
5. Kokios yra darbo rinkos priemonės, taikomos mažinti jaunimo nedarbą?

---

<sup>123</sup> Europos Komisija. Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui „Ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas“. KOM(2012)173 galutinis, Briuselis, 2012.

<sup>124</sup> Europos Komisija. Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui „Jaunimo galimybių iniciatyva“. KOM(2011)933 galutinis, Briuselis, 2011.

Literatūra:

1. Bitinas, A. Monografija „Socialinės apsaugos teisė Europos Sąjungoje: pensijų sistemų modernizavimas“. – Vilnius, leidykla „Mes“, 2011.
2. Europos Komisija. Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui „Ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas“. KOM(2012)173 galutinis, Briuselis, 2012.
3. Europos Komisija. Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui „Jaunimo galimybių iniciatyva“. KOM(2011)933 galutinis, Briuselis, 2011.
4. Kessler, F., Lhernould, J. P. Droit social et politiques sociales communautaires. – Paris: Editions LIASONS, 2003.
5. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas (Valstybės žinios. 2004. Nr. 4-26).
6. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas (Valstybės žinios. 2006, Nr. 73-2762).
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. gruodžio 1 d. nutarimas „Dėl nacionalinės jaunimo politikos 2011-2019 metų plėtros programos patvirtinimo“ (Valstybės žinios. 2010, Nr. 142-7299).

## 9. Šiuolaikinės socialinės apsaugos sistemos

Šiuolaikinės Vakarų Europos socialinės apsaugos pradžia galima laikyti XIX a. antrąją pusę, kai pradėta įtvirtinti valstybinį reguliavimą sveikatos, nedarbo draudimo, darbo santykių ir pensijų srityse. Po Antrojo pasaulinio karo daugelyje dabartinių ES valstybių buvo sukurtos šiuolaikinės socialinės apsaugos sistemos, reglamentuojančios sveikatos, nedarbo, ligos ir motinystės, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų bei pensijų draudimą. Nuo XX a. šeštojo dešimtmečio socialinės piliečių teisės jau įtvirtintos ir tarpvalstybiniuose susitarimuose (pavyzdžiui, 1961 m. Europos Tarybos priimta Europos socialinė chartija).

Šiuolaikinės socialinės apsaugos sąvoka pirmą kartą buvo panaudota 1935 m. JAV Socialinės apsaugos akte. Pagrindinė socialinės apsaugos sąvokos esmė buvo apibūdinti kokios rizikos patenka į socialinę saugą ir kokios yra garantijos nuo socialinių rizikų. Socialinė rizika suprantama kaip galimas ateities įvykis, kurio atsiradimas nebūtinai priklauso nuo apdraustojo valios. Socialinė rizika gali būti tiek teigiama (pavyzdžiui, apdraustojo išgyjimas, vaiko gimimas ar kt.) arba neigiama (mirtis, nelaimingas atsitikimas ar kt.). Šiuolaikiniuose teisės aktuose (ypač tarptautinėse konvencijose) yra atsiradę naujos socialinių rizikų garantijos, susiję su asmens darbine veikla, pavyzdžiui, teisė į tinkamą atlyginimą, minimalaus atlyginimo nustatymas, teisė į tinkamo dydžio pensiją<sup>125</sup>.

Tarptautinė darbo organizacija socialinės apsaugos teisę apibūdino kaip fundamentalią žmogaus teisę ir esminį socialinio bendradarbiavimo instrumentą, taip pat socialinės apsaugos teisė yra taikos, socialinės integracijos garantas ir yra svarbi demokratijos plėtrai. Europos Taryba socialinę apsaugą apibrėžia kaip socialines garantijas, taikomas socialinių rizikų atveju ir suteikiančiomis asmenims tam tikras teises. F. Kessler teigia, kad socialinė apsauga yra neatsiejama mūsų kasdienio gyvenimo dalis (pavyzdžiui, vaistų ir gydytojo konsultacijos kompensavimas, bedarbio išmokos, pensijos), atsakymas į socialines rizikas ir tam tikrus juridinius faktus bei kurios tikslas yra padėti asmeniui ar asmenų grupei visoje valstybės teritorijoje<sup>126</sup>.

D. Grandguillot teigia, kad socialinės apsaugos tikslas yra garantuoti asmeniui ar jo šeimos nariams apsaugą nuo socialinių rizikų, siekiant pakeisti su darbingumo netekimu susijusias pajamas (liga, senatvė, nelaimingas atsitikimas darbe), sudaryti galimybę grįžti į darbo rinką (nedarbas) ir padengti asmens ar jo šeimos narių išlaidas (liga, vaiko gimimas)<sup>127</sup>.

<sup>125</sup> Durand, P. La politique contemporaine de Sécurité sociale. – Paris: Editions Dalloz, 2005, p. 14.

<sup>126</sup> Kessler, F. Droit de la protection sociale. Paris: Dalloz, 2009, p. 1.

<sup>127</sup> Grandguillot, D. Droit social. Paris: Gualino, 2008, p. 22.

Tarptautinė socialinės apsaugos organizacija pažymi, kad socialinė apsauga turėtų būti prieinama visiems, socialinės apsaugos sistemų pagrindinis tikslas yra paruošti ir valdyti darbo rinkos poveikį, demografinius ar kitus pokyčius visuomenėje arba ekonomiką pasaulyje, socialinės apsaugos administracijų veikla turi būti suprantama, efektyvi, kurianti pasitikėjimą bei suteikianti visuomenei pasirinkimo teisę, socialinė apsauga turi investuoti į asmenis, šeimas bei paremti žmogiškojo kapitalo platesnį vystymą, socialinė apsauga turi būti naujoviška, skatinanti novatoriškus sprendimus, teisinga bei pastovi<sup>128</sup>.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas 1997 m. kovo 12 d. nutarime pažymėjo, kad socialinės apsaugos sistema turi padėti išlaikyti asmens orumą atitinkančias gyvenimo sąlygas, o prireikus – suteikti asmeniui būtiną socialinę pagalbą<sup>129</sup>.

Tarptautinės darbo organizacijos ekspertai pažymi, kad socialinės apsaugos sistemos suprantamos kaip trijų pagrindinių komponentų rinkinys: plačiai taikomos universalios socialinio draudimo programos (kurių paskirtis yra surinkti iš apdraustųjų ir darbdavių įmokas), plačiai taikomos universalios išmokų programos (pensijos, neįgalumo išmokos, išmokos vaikams ir kt.) ir socialinės paramos schemas (skirtos užtikrinti minimalias pajamas). Šių pagrindinių komponentų apimtis valstybėse gali kisti<sup>130</sup>.

*Taigi, socialinė apsauga yra politikos priemonės, kuriomis siekiama apsaugoti asmenis, atsiradus socialinėms rizikos: darbo pajamų praradimas (dėl senatvės, negalios, ligos, nedarbo ar kt.), išlaikymo praradimas (dėl maitintojo mirties), atsiradus specialioms poreikiams (vaikų išlaikymui, sveikatos priežiūrai ir reabilitacijai ar kt.), nepajėgumas užsitikrinti minimalų pragyvenimo lygį (kuris apimtų ir asmens dalyvavimą socialiniame bei kultūriniame gyvenime). Socialinės apsaugos sistemos esmė – lėšas perskirstyti tarp darbingų ir nedarbingų asmenų bei gaunančiųjų mažas pajamas, apsaugoti asmenis nuo socialinių rizikų bei garantuoti pajamas minimaliems poreikiams patenkinti.*

<sup>128</sup> Tarptautinė socialinės apsaugos asociacija. Veiklos ir biudžeto 2008–2010 metams programa. Pasaulinis socialinės apsaugos forumas, Maskva, Tarptautinė socialinės apsaugos asociacija, 2007 m. rugsėjo 10–15 d.

<sup>129</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1997 m. kovo 12 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 5 straipsnio, Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 8 straipsnio antrosios dalies 1 punkto ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 26 d. nutarimo Nr. 142 "Dėl Lietuvos Respublikos 1995 m. vasario 20 d. nutarimo Nr. 266 "Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklių patvirtinimo" dalinio pakeitimo" 1 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai" (Valstybės žinios. 1997. Nr. 23–546).

<sup>130</sup> International labour organisation. Issues in social protection (discussion paper No. 18) // <http://www.ilo.org/public/english/protection/secsoc/downloads/publ/1595sp1.pdf> (prisijungta 2012-08-01)



Ypatingą reikšmę socialinės apsaugos teisės sistemoje turi *socialinės apsaugos principai*, kuriais remiantis turi būti vykdoma socialinės apsaugos sistemų modernizacija. Suprantama, skirtingų valstybių socialinės apsaugos teisės sistemoje gali būti taikoma daugiau ar mažiau principų, tai priklauso nuo socialinio modelio, egzistuojančio toje valstybėje. Išskiriami tokie socialinės apsaugos teisės principai:

- *asmens poreikių atspindėjimo principas*, reiškiantis, kad socialinės apsaugos sistema skirta užtikrinti asmens apsaugą nuo socialinių rizikų ir skirta tenkinti asmens socialinius poreikius. Socialinės apsaugos normos turi būti keičiamos atsižvelgiant į realius asmenų poreikius, kurie turi būti nuolat analizuojami ir įvertinami;
- *moterų ir vyrų lygybės principas*, reiškiantis, kad turi būti užtikrintos lygios galimybės vyrams ir moterims dalyvauti socialinės apsaugos teisės sistemoje ir gaunant išmokas. Šis principas yra fundamentalus Europos Sąjungos teisėje ir yra neginčijamas. Skiriamasis ES socialinės apsaugos teisės bruožas yra tai, kad ES teisės aktai iš esmės yra skirti koordinuoti, o ne harmonizuoti nacionalines socialinės apsaugos sistemas. Tai ypač pasakytina apie pensijų sritį, kur pensijų teisinis reglamentavimas yra išimtinė valstybių kompetencija, taigi, ES institucijos formaliai (privalomai) negali įtakoti nacionalinės teisės sistemos pensijų srityje. Tenka pripažinti, kad Lietuvoje moterų išėjimo į pensiją amžius mažesnis nei vyrų, tačiau ateityje moterų išėjimo į pensiją amžius privalo būti suvienodintas, kaip yra daugelyje Europos Sąjungos valstybių;
- *nediskriminavimo principas*, reiškiantis, kad socialinės apsaugos sistemoje negalima diskriminacija dėl socialinės padėties. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 str. 6 d. nustato, kad socialinė padėtis – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų sistemai priklausančiose įstaigose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai. Tačiau Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo taikymas nėra absoliutus, pavyzdžiui, tiesioginė diskriminacija nėra laikoma įstatymų nustatytos specialios priemonės sveikatos apsaugos, darbo apsaugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes, taip pat kai ribojimų, specialių reikalavimų arba tam tikrų sąlygų dėl asmens socialinės padėties teisinį reguliavimą pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis

priemonėmis. Tuo atveju, jeigu įstatyme yra nustatytas teisinis reglamentavimas dėl asmens socialinės padėties (pavyzdžiui, pensininkui sumažintos pajamos, jeigu pensininkas dirba) ir teisinį reguliavimą pateisina teisėtas tikslas, tiesioginė diskriminacija negali būti pripažinta tuo atveju, jei teisėto tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Jeigu bus įrodyta, kad pensijų sumažinimas yra neproporcingas siekiamam tikslui, galima tiesioginė diskriminacija dėl socialinės padėties;

- *bazinės apsaugos ir valstybės socialinių garantijų principas*, reiškiantis, kad asmeniui privalo būti užtikrinta bazinė (minimali) apsauga nuo visų socialinių rizikų. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 39, 48, 52 straipsniai įpareigoja įstatymų leidėją nustatyti socialinio draudimo išmokas, socialinę paramą bei teisinį gynimą. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 1997 m. kovo 12 d. nutarime konstatavo, kad Konstitucijos 52 straipsnyje nustatyta, kad valstybė laiduoja piliečių teisę gauti senatvės ir invalidumo pensijas, socialinę paramą nedarbo, ligos, našlystės, maitintojo netekimo ir kitais įstatymų numatytais atvejais. Šiomis nuostatomis išreiškiamas valstybės socialinis pobūdis, o socialiniam aprūpinimui, t.y. visuomenės prisidėjimui prie išlaikymo tų savo narių, kurie negali dėl įstatymuose numatytų svarbių priežasčių apsirūpinti iš darbo ir kitokių pajamų arba yra nepakankamai aprūpinti, pripažįstamas konstitucinės vertybės statusas. Konstitucijos 52 straipsnio nuostatos, laiduojančios piliečiams teisę į socialinį aprūpinimą, kartu įpareigoja valstybę nustatyti pakankamas tos teisės įgyvendinimo ir apsaugos priemones;
- *socialinių išmokų indeksavimo principas*, reiškiantis, kad socialinės išmokos turi būti indeksuojamos pagal valstybėje nustatytą tam tikrą mechanizmą, įvertinant infliaciją, darbo užmokesčio pokyčius, valstybės skolos dydį ir visuomenės senėjimo reiškinį. Gali būti atsižvelgiama ir į kitus ekonominius rodiklius;
- *pensinio aprūpinimo depolitizacijos principas*, reiškiantis, kad sprendimai pensijų srityje turi būti grindžiami matematiniais–ekonominiais principais, bet ne politiniais argumentais;
- *universalumo (visuotinum) principas*, reiškiantis, kad negali būti suteikiama nepagrįstų privilegijų tam tikroms socialinėms grupėms. Pavyzdžiui, anglo–saksų valstybėse, mokamos visiems vienodos bazinio dydžio socialinio draudimo išmokos, kitose valstybėse fiksuojamos maksimalios išmokų „lubos“ ir pan.

Socialinio draudimo išmokos turi būti skiriamos pagal aiškias taisykles, kurios turi būti taikomos kuo didesnei asmenų grupei. Tam tikros išimtys turi būti objektyviai pagrįstos;

- *socialinio solidarumo arba kartų solidarumo principas*, reiškiantis skirtingų socialinės apsaugos sistemos grupių tarpusavio priklausomybę ir bendrus įsipareigojimus, materialinę bei moralinę paramą tarp grupių siekiant bendrų tikslų;
- *socialinio teisingumo socialinės apsaugos teisės sistemoje* principas, reiškiantis visumą socialinės apsaugos objektų, norminių teisės aktų nuostatų, koncepcijų, kurie apibrėžia tam tikrus socialinio teisingumo elementus (lygybė, nuopelnai, poreikių tenkinimas), tačiau nepaaiškina jo turinio.

Europos Sąjungos socialinės apsaugos teisėje, kuri skirta koordinuoti valstybių – narių socialinės apsaugos sistemas, numatyti keturi esminiai socialinės apsaugos sistemų koordinavimo principai:

- diskriminacijos dėl pilietybės draudimas;
- asmuo yra draudžiamas socialiniu draudimu tik vienoje valstybėje–narėje;
- sumuojami draudimo laikotarpiai, įgyti skirtingose valstybėse–narėse;
- išmokos gali būti eksportuojamos.

Europos Sąjungos šalys pradėjo reformuoti valstybinio socialinio draudimo sistemas pastaraisiais dešimtmečiais, kurių tikslas – sumažinti biudžeto deficitą, skatinti efektyvumą ir stiprinti valstybinio socialinio draudimo garantijas. M. Ferrera pabrėžė, kad Europos socialinės apsaugos sistemos susidūrė su „socialiniu klausimu“ – industrializacijos įtaka, tradicinių ir vietinių sistemų, darbo ir šeimos santykių pokyčiais, laisvo asmenų judėjimo principo taikymu, nevaržoma ekonomine konkurencija<sup>131</sup>.

Naujos socialinės apsaugos sistemos organizavimo idėjos, ekonominės krizės reiškiniai, kitų valstybių patirtis, tarptautinių organizacijų įtaka, turėjo poveikį Lietuvos socialinės apsaugos sistemos reformoms. Pavyzdžiui, 2003 metų pensijų sistemos reforma sukėlė plačią diskusiją apie valstybinio socialinio pensijų draudimo sistemos ateitį, kadangi vyriausybė pasirinko liberalią poziciją – pensijų kaupimo sistemos dalyviai savanoriškai turi galimybę pervesti valstybinio socialinio draudimo įmokų dalį į privačius pensijų fondus.

Šiandien galime nustatyti bendrus iššūkius Europos socialinės apsaugos sistemoms: poreikis didesniai asmeniniam pasirinkimui, paslaugų kokybės tobulinimas, globalizacijos

---

<sup>131</sup>Ferrera, M. Mapping the components of Social EU: a critical analysis of the current institutional patchwork. In Marlier, E. and Natali, D. (eds.). Europe 2020: Towards a more social EU? Work and Society No. 69, P.I.E. Peter Lang S.A, Brussels, 2010, p. 45.

poveikis (didesni žmonių srautai, laisvas prekių, paslaugų ir kapitalo judėjimas ES teritorijoje), visuomenės senėjimo ir ekonominė krizė<sup>132</sup>.

Neseniai įgyvendintos pensijų sistemų reformos rodo, kad pensijų sistemos tapo labiau pažeidžiamos ekonominių sukrėtimų fone ir valstybė asmenims perduoda daugiau finansinės ir ekonominės rizikos. Reformuojant socialinės apsaugos ir pensijų sistemas, dažniausiai susiduriama su finansų stabilizavimo siekiu, pamirštant socialinį sistemos tvarumą. Tvarumas reiškia, kad pensijų lygis negali nukristi žemiau tam tikro minimalaus standarto, pavyzdžiui, Tarptautinės darbo organizacijos 102 konvencijos 65 (1) straipsnyje reikalaujama, pensija būtų be mažiau kaip 40 procentų visų ankstesnių gavėjo darbo užmokesčio po 30 darbo metų<sup>133</sup>.

Derinant lankstumo ir saugumo principus bei ieškant balanso socialinės apsaugos sistemų modernizavime, ES Komisija pažymi, kad<sup>134</sup>:

- socialinės apsaugos sistemos turi užtikrinti laikiniejiems darbuotojams galimybę kaupti savo teises ir būtų lengviau jas perkelti pereinant dirbti į kitą bendrovę arba sektorių. Jos turi būti pertvarkytos taip, kad trumpesniais nedarbo laikotarpiais būtų mokamos didesnės išmokos. Turi būti nustatyta socialinės pagalbos sistema, kuria būtų siekiama didinti piliečių judumą ir mažinti jų priklausomybę nuo neoficialios šeimos narių pagalbos (vienodų sutarčių sąlygų siekimo planas);
- daugiausia pastangų turi būti dedama siekiant užtikrinti išmokų mokėjimo sąlygų laikymąsi ir veiksmingą darbo ieškotojų priežiūrą jiems ieškant darbo. Nors paprastai išmokos ir yra pakankamo dydžio, jas gali reikėti padidinti nedarbo laikotarpio pradžioje siekiant pagerinti darbuotojų padėtį pereinamuoju laikotarpiu (lankstumo bei užimtumo garantijų įmonėje ir saugumo pereinamuoju laikotarpiu planas);
- turi būti numatytos skatinamosios priemonės žemos kvalifikacijos išmokų gavėjams ir kontroliuojamos tokių išmokų teikimo sąlygos siekiant užtikrinti, kad bedarbiui apsimokėtų įsidarbinti, o prireikus būtų mokamos papildomos išmokos arba jų mokėjimas būtų stabdomas palaipsniui. Todėl kiltų mažiau problemų dėl dirbančiųjų už mažą atlyginimą. Be to, sumažėtų darbo užmokesčiu nesusijusios

---

<sup>132</sup> International social security association. Dynamic social security for Europe: choice and responsibility: developments and trends. International social security association, Geneva, 2010, p. 93.

<sup>133</sup> International Labour conference „Social security for social justice and a fair globalization“. International Labour Office, Geneva, 2011, p. 62-63; 113-117.

<sup>134</sup> Europos Komisija. Komunikatas „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: Derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“. KOM(2007)359 galutinis, Briuselis, 2007.

išlaidos žemos kvalifikacijos darbuotojams (darbo jėgos įgūdžių ir galimybių gerinimas);

- turi būti mokamos pakankamo dydžio bedarbio išmokos, kad darbuotojai galėtų ieškotis darbo ir neįsidarbintų neoficialiai. Tuo pačiu metu reikėtų tobulinti dirbti skatinančias priemones ir išmokų teikimo sąlygas tiek darbuotojų, tiek darbdavių atžvilgiu. Taip dirbti galintys išmokas gaunantys asmenys būtų paskatinti ieškotis darbo, o darbdaviai – kurti naujas darbo vietas. Turi būti palengvintos neįgaliųjų integracijos į darbo rinkas sąlygos. Pakeitus darbo vietą būtų paprasčiau išsaugoti teises į socialinę apsaugą (sudaryti daugiau galimybių išmokų gavėjams ir darbuotojams).

*Taigi, socialinės apsaugos modernizavimas ir efektyvus valdymas turėtų būti atliekamas analizuojant geriausią reformų praktiką kitose šalyse, identifikuojant konkrečios valstybės socialinius, ekonominius ir kultūrinius reiškinius ir siekiant ne tik finansinio stabilumo, bet ir socialinės apsaugos sistemos tvarumo, užkertant kelią būsimiems finansiniams sukrėtimams bei siekiant ekonominės ir socialinės sistemos balanso.*

*Socialinės apsaugos sistemų įvairovė ES ir Europos socialinis modelis.*

J.J. Dupeyroux nuomone, apie ES socialinį modelį galima kalbėti tik tada, kai norime parodyti, kad jis yra skirtingas nuo amerikiečių ar japonų socialinės apsaugos modelio, tačiau ne kalbant apie visų ES valstybių socialinės apsaugos sistemas. Galima išskirti tokius bendrus Europos socialinės apsaugos sistemų bruožus: apima daug socialinių rizikų, platus apdraustųjų ir išmokų ratas, socialinio draudimo įmokų tarifai aukšti, kova su skurdu, minimalios bazinės pajamos<sup>135</sup>.

*Taigi, ES socialinės apsaugos integracija vyksta harmonizuojant (sveikatos apsauga, darbo rinka) ir koordinuojant (pensijų sistemos) valstybių socialinės apsaugos sistemas ir kuriant bendrą socialinę erdvę atsižvelgiant į laisvą asmenų, prekių, paslaugų ir kapitalo judėjimo principą.*

Tačiau Europos socialinis modelis negali būti įgyvendintas dėl ES teisės nuostatų bei dėl Vidurio ir Rytų Europos valstybių integracijos į ES. Dabartinėje ES sutinkami įvairūs pensijų sistemos modeliai, instituciniai bei struktūriniai valstybių socialinės apsaugos sistemų skirtumai (kai kuriose Rytų Europos pensijų sistemos modelio valstybėse socialinės apsaugos išlaidos daugiau kaip du kartus buvo mažesnės nei ES valstybių – senbuvų vidurkis), ES narėmis tapo ekonomiškai silpnesnės valstybės. Esant tokioms sąlygoms, ES valstybių

<sup>135</sup> Dupeyroux, J.J., Borgeto, M, Lafore, R. Droit de la sécurité sociale. Paris: Dalloz, 2008, p. 44.

socialinės apsaugos politika turi būti derinama su bendra ES socialine politika, nekuriant atskiros ES socialinio modelio.

Kaip vienas iš ES modelio elementų gali būti ES darbo rinkos integracija. ES Komisija teigia, kad būtina kurti vieningą integruotą darbo rinką, kadangi darbo jėgos judumas Europoje ra pernelyg menkas, ir tai trukdo tinkamai paskirstyti išteklius, kurie galėtų remti ekonomikos ir užimtumo augimą. Europos darbo rinkos integracijos gilinimas ir darbo jėgos pasiūlos ir paklausos atitikties veiksmingas užtikrinimas yra būtini norint išnaudoti visas užimtumo galimybes. ES Komisija siūlo transformuoti Europos užimtumo tarnybas (EURES), paverčiant EURES paklausa grindžiama Europos įdarbinimo ir samdymo priemone<sup>136</sup>.

Galima daryti išvadą, kad Europos socialinis modelis gali būti apibūdintas kaip teisės normų ir bendrų ES valstybėms socialinės politikos tikslų sąvadas, nustatantis būdus ES valstybėms keistis informacija apie nacionalines socialinės apsaugos sistemas ir skirtas užtikrinti socialinę integraciją ES lygiu, tačiau bendro Europos socialinio modelio nėra. Europos Sąjungoje egzistuoja įvairios socialinės apsaugos sistemos, kurių gausa, ekonominiai rodikliai ir specifika neleidžia sukurti vieningų taisyklių Europos Sąjungos lygiu. Todėl išskiriamos tokios socialinės apsaugos sistemos: Šiaurės Europos, Kontinentinės Europos, anglo – saksų, hibridinis, Pietų Europos ir Rytų Europos.

Išanalizavus socialinės apsaugos sistemų sandarą pagal asmens pajamų garantijų užtikrinimą, sistemos finansavimą ir išmokų skaičiavimo principus, galima pažymėti:

1. *Pajamų garantijų užtikrinimas*: kai kurios Šiaurės Europos ir hibridinio modelio valstybės (Danija, Švedija ir Nyderlandai) turi nacionalines sistemas, kurios apima visus gyventojus. J. Karalystė ir Airija (anglo – saksų sistema) taip pat turi nacionalines socialinės apsaugos sistemas, kurios apima visus gyventojus, bet šios sistemos taikomos tiek tiems, kas dirba, ieško darbo ir kurių pajamos viršija nustatytas minimalias. Kitose valstybėse tokios nacionalinės sistemos neegzistuoja, kadangi asmenų dalyvavimas socialinės apsaugos sistemoje grindžiamas profesiniu pagrindu (nesvarbu ar pagal darbo sutartį, ar savarankiškai). Norint patekti į socialinės apsaugos sistemą, nereikalaujama gauti tam tikras minimalias pajamas, išskyrus Vokietiją, kur dalyvavimas sistemoje privalomas nuo tam tikro pajamų dydžio.

Be nacionalinių sistemų, egzistuoja ir papildomos socialinės apsaugos sistemos, kuriose dalyvavimas yra privalomas beveik visose valstybėse. Kai kuriose valstybėse,

---

<sup>136</sup> Europos Komisija. Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui „Ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas“. KOM(2012)173 galutinis, Briuselis, 2012.

papildomos socialinės apsaugos sistemos – tai kolektyvinis susitarimas tarp darbuotojų ir darbdavių<sup>137</sup>.

Pinigines išmokas ligos atveju gali gauti darbuotojai Airijoje, Italijoje, Nyderlanduose, savarankiškai dirbantys asmenys – Danijoje, Ispanijoje, Švedijoje, Jungtinėje Karalystėje, Vokietijoje ir Prancūzijoje. Suomijoje kiekvienas gyventojas gali gauti minimalią laikino nedarbingumo išmoką. Pinigines išmokos motinystės atveju gali gauti darbuotojos Airijoje ir Nyderlanduose, tačiau jos nebus mokamos savarankiškai dirbančioms moterims.

Nelaimingų atsitikimų darbe pinigines išmokas, iš esmės, gali gauti tik darbuotojai, tačiau Danijoje Prancūzijoje, Vokietijoje ir Italijoje, Ispanijoje ir Švedijoje dalinai gali gauti ir savarankiškai dirbantys asmenys. Nyderlanduose nėra jokios specifinės atskiros nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų sistemos: šiose valstybėse tokie asmenys patenka į neįgalumo ir sveikatos draudimo sistemą.

Nedarbo išmokų skyrimo sąlyga – išmokos gali būti skiriamos tik tuo atveju, jei asmuo dalyvauja privalomame socialiniame draudime.

Danijoje, Airijoje, Nyderlanduose, Švedijoje, J. Karalystėje, Prancūzijoje) šeimoms garantuojama teisė į išmokas šeimai, nepaisant kokio dydžio šeimos pajamos. Kitose valstybėse išmokos šeimai priklauso nuo pajamų dydžio arba vaikų skaičiaus (Italija). Belgijoje tam tikros išmokos šeimai skiriamos ir savarankiškai dirbantiems asmenims, Italijoje išmokų šeimai nėra.

2. *Finansavimas*: beveik visose valstybėse socialinė apsauga finansuojama tiek socialinio draudimo įmokomis, tiek mokesčiais, išskyrus Daniją (kur finansavimas vykdomas tik mokesčiais).

Airijoje, J. Karalystėje, Švedijoje, Italijoje, Ispanijoje į socialinio draudimo įmoką įeina draudimas nuo visų rizikų ir mokamas pagal gaunamas pajamas. Kitose valstybėse – skirtingas tarifas taikomas skirtingoms rizikoms. Socialinio draudimo įmokas moka darbuotojai ir darbdaviai. Nelaimingų atsitikimų draudimo socialinio draudimo įmoka beveik visose šalyse moka darbdaviai. Esant socialinio draudimo biudžeto deficitui, valstybė finansuoja socialinės apsaugos sistemą.

3. *Išmokų skaičiavimo principai*: Beveridžo sistemos valstybėse, išmokos yra vienodo dydžio, Bismarko – priklausomai nuo pajamų. Visose šalyse ilgalaikio pobūdžio išmokos finansuojamos pagal einamųjų išmokų sistemą.

---

<sup>137</sup> Dupeyroux, J.J., Borgeto, M, Lafore, R. Droit de la sécurité sociale. Paris: Dalloz, 2008, p. 46-48.

Šiaurės Europos ir anglo-saksų socialinės apsaugos modelio valstybėse išmokos yra vienodo dydžio. Pavyzdžiui, Danijoje, Švedijoje yra bazinė pensija visiems gyventojams, išėjusiems į pensiją. Jungtinėje Karalystėje ir Airijoje – vienodo dydžio, bet tik tiems, kas dirbo, pagrindines pensijų išmokas gaunant iš privačių pensijų fondų. Švedijoje, Danijoje kitos išmokos yra vienodo dydžio, priklausomai nuo pajamų. J. Karalystėje ligos išmoka nuo 1995 m. tapo visiems vienoda.

Kontinentinės Europos, Pietų Europos ir hibridinio socialinės apsaugos modelio valstybėse visos išmokos, išskyrus išmokas šeimai, yra proporcingos pajamoms. Nyderlanduose senatvės išmokos yra vienodo dydžio. Daugelyje valstybių nustatyta minimali pensija (Ispanija, Prancūzija, Italija). Bendrai, valstybės tarnautojams mokamos didesnės išmokos, mažesnės – savarankiškai dirbantiems asmenims. Išmokų maksimali suma numatyta Prancūzijoje, Ispanijoje, Vokietijoje.

*Socialinės apsaugos sistemos transformacija dėl ekonominio nuosmukio.*

Ekonominės krizės pasekmės Europos Sąjungoje tiesiogiai įtakoją užimtumo rinką ir darbo santykius: ES-27 valstybėse nedarbas nuo 7.1 proc. išaugo iki 10 proc. (2010 m.), BVP sumažėjo 4.2 procentais (lyginant 2008 m. su 2009 m.), Baltijos valstybėse šie skaičiai dar blogesni (pavyzdžiui, Lietuvoje nedarbas nuo 5.8 proc. 2008 m. išaugo iki 13.7 proc., atitinkamai BVP 2009 m. buvo neigiamas – 14.8 proc.)<sup>138</sup>.

ES Komisija pažymi, kad dėl nuo 2011 m. vidurio sulėtėjusio ekonomikos augimo, neigiamų 2012 m. perspektyvų ir didėjančių valstybių narių bei regionų skirtumų dar sunkiau siekti tokių tikslų, kaip užimtumas, socialinė įtrauktis ir kova su skurdu<sup>139</sup>.

Pagal ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo strategiją lankstumo ir užimtumo garantijas reikia vertinti platesniu mastu. Patikima ir finansiškai tvari makroekonomikos politika, veiksminga mikroekonomikos politika, atviros ir konkurencingos produktų, paslaugų ir kapitalo rinkos sukuria palankią aplinką įmonėms pasinaudoti naujomis galimybėmis, finansuoti naujus komercinius sumanymus ir kurti naujas darbo vietas. Lankstumo ir

---

<sup>138</sup> European foundation for the improvement of living and working conditions. Extending flexicurity-the potential of short-time working schemes (ERM report 2010). – Luxembourg: Publications office of the EU, 2010, p. 13-46.

<sup>139</sup> Europos Komisija. Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui „Ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas“. COM(2012)173 galutinis, Briuselis, 2012.



užimtumo garantijas reikia papildyti socialine politika, kuri būtų orientuota į labiausiai socialiai pažeidžiamus asmenis ir į labiausiai nuo darbo rinkos nutolusius asmenis<sup>140</sup>.

Ekonominė krizė sąlygojo lankstesnių darbo santykių plėtrą ir diskusijas, ar flexicurity strategijos taikymas gali būti išeitis iš krizės. ES Komisijos nuomone, ypač pažeidžiami yra bedarbiai. Todėl būtina modernizuoti ir sustiprinti mūsų užimtumo, švietimo ir mokymo politiką ir socialinės apsaugos sistemas didinant užimtumą ir mažinant struktūrinį nedarbą, taip pat verslo bendruomenėje didinant įmonių socialinę atsakomybę. Šiuo atžvilgiu svarbu galimybės naudotis vaikų ir kitų išlaikytinių priežiūros paslaugomis. Svarbiausia – įgyvendinti lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros principus ir suteikti žmonėms galimybių įgyti naujų įgūdžių, kad jie galėtų prisitaikyti prie naujų sąlygų ir prireikus keisti profesiją<sup>141</sup>.

Reaguojant į 2008 m. prasidėjusią pasaulinę ekonomikos krizę, valstybės peržiūrėjo mokestines lengvatas ir socialinės apsaugos sistemas. Pavyzdžiui, Airija įvedė 1 proc. dydžio pensijų mokestį ir paskelbė apie socialinių išlaidų įšaldymą ne mažiau kaip dviem metams. Vengrijoje atsisakyta tryliktosios pensijos ir tryliktojo darbo užmokesčio, o dėl didėjančių pensijų išlaidų buvo įvesta taisyklė, kad pensijos bus indeksuojamos pagal BVP ir infliacijos pokytį (o ne pagal darbo užmokesčio ir infliacijos pokytį). Švedijoje įvestas "automatinis balansavimo mechanizmas" ir virtualus pensinis kapitalas. Automatiniai išmokų reguliavimo mechanizmai (susiejant pensijų išmokas su pensijų sistemos finansų būkle) taip pat egzistuoja Vokietijoje ir Nyderlanduose (profesinės pensijos)<sup>142</sup>.

Europos Komisija atkreipė dėmesį, kad automatinio reguliavimo mechanizmų tikslas yra išlaikyti balansą tarp pajamų ir pensijų sistemų įsipareigojimų, o šie mechanizmai per kartų solidarumą veikia sistemos pakankamumą ir tvarumą. Šie automatiniai reguliavimo mechanizmai reiškia, kad finansinės išlaidos bus reguliuojamos pagal demografinius pokyčius. bus dalijamasi tarp kartų, kuriems paprastai<sup>143</sup>.

Pensijų sistemų reformų analizė rodo, kad jei kai kurie krizės metu patirti nuostoliai gali būti susigrąžinti ekonomikos atsigavimo metu gana greitai, tai visiškas pensijų sistemos finansų atkūrimas gali užtrukti daugelį metų (o tai taip pat reiškia, kad žmonės praras keletą

---

<sup>140</sup> Europos Komisija. Komunikatas „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: Derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“. KOM(2007)359 galutinis, Briuselis, 2007.

<sup>141</sup> Europos Komisija. Komunikatas „2020 m. Europa: Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija“. KOM(2010)2020 galutinis, Briuselis, 2010.

<sup>142</sup> International labour organisation. Worlds social security report 2010/2011: providing coverage in times of crisis and beyond. International Labour Office, Geneva, 2010, p. 113-116.

<sup>143</sup> European Commission. Joint report on pensions: Progress and key challenges in the delivery of adequate and sustainable pensions in Europe (occasional paper). EPC, SPC, DG for Economic and Financial Affairs and DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2010.

metų santaupų dėl finansinės krizės) ir pensijų sistemos dalyviai per likusią profesinę veiklą gali nebeatgauti praradimų<sup>144</sup>.

Kadangi dėl ekonominės krizės daugelyje valstybių mažėja pensijų sistemos pakeičiamumo normos, reformos suteikia didesnę asmeninę atsakomybę pensijų sistemos dalyviams ir būtina skatinti papildomas priemones: ilginti darbingą amžių ir skatinti dalyvavimą papildomose pensijų schemose<sup>145</sup>.

Tarptautinė darbo organizacija pažymi, kad ekonominės krizės poveikis turės įtakos asmenų pajamoms, todėl labai svarbu užtikrinti minimalių socialinių teisių apsaugą. Atsakas į ekonominę krizę galimas tik remiantis esamomis administracinėmis struktūromis, jas pritaikant automatiškai reaguoti į besikeičiančias ekonomines sąlygas<sup>146</sup>.

D.D. Hoskins nuomone, socialinės apsaugos sistemų reformos turi siekti ne tik finansinio stabilumo, tačiau taip pat turi būti siekiama užtikrinti lygybę tarp skirtingų kartų; mažinti skurdą; sudaryti lanksčias darbo bei mokymosi sąlygas; vyrams ir moterims individualizuoti socialinės apsaugos teises; sukurti skaidrias, darnias ir stabilias socialinės apsaugos sistemas; skatinti darbo mobilumą bei naujų darbo vietų kūrimą; skatinti vyresnio amžiaus ir neįgalių asmenų darbą; užtikrinti migruojančių asmenų teisių lygybę ir sukurti universalią socialinių rizikų draudimo sistemą<sup>147</sup>.

Kai mažėja socialinės apsaugos sistemos pajamos, paprasčiausias būdas reglamentuoti socialinio draudimo fondo biudžetą – padidinti valstybinio socialinio draudimo įmokas (darbuotojų ir darbdavių dalis) arba sumažinti išmokas. Tačiau šie metodai gali būti taikomi besąlygiškai, nes jie netiesiogiai įtakoja valstybės konkurencingumo ir užimtumo politiką. Socialinio draudimo įmokų didinimas gali padidinti darbo jėgos kaštus ir sukurti neigiamą investicinį klimatą. Taigi, vien tik pensijų mažinimas reiškia, kad asmenys nebūtų skatinami toliau dirbti ir tikėtis didesnės pensijos, nepaisant mokamų įmokų. Ekonominė krizė ir pensijų mažinimas neigiamai veikia įmokų-išmokų balansą ir krizės metu ypatingai svarbu išlaikyti pusiausvyrą tarp ekonominių vertybių bei socialinio draudimo principų.

---

<sup>144</sup> International labour organisation. International labour conference „Social security for social justice and a fair globalization“. International Labour Office, Geneva, 2011.

<sup>145</sup> European Commission. Green paper: towards adequate, sustainable and safe European pension systems. European Commission, KOM(2010)365 final, Brussels, 2010.

<sup>146</sup> International labour organisation. Worlds social security report 2010/2011: providing coverage in times of crisis and beyond. International Labour Office, Geneva, 2010, p. 113-116.

<sup>147</sup> Hoskins, D. D. The redesign of social security // Hoskins, D. D. Social security at the dawn of the 21 st. century. – New Jersey: Transaction publishers, 2001, p. 13–14.

Taigi, nors valstybių pensijų sistemos yra skirtingos, vis dėlto visų vykstančių reformų tikslas yra vienodas – socialinės apsaugos sistemų finansinis tvarumas ir išmokų adekvatumas. Šių tikslų siekiama iš esmės vienodomis priemonėmis: ilginant senatvės pensijos amžių, siekiant mažinti ankstyvo pasitraukimo į pensiją galimybes, skatinant ilgesnį dalyvavimą darbo rinkoje.

#### Klausimai:

1. Kaip suprantama šiuolaikinė socialinės apsaugos sistema? Kokie jos pagrindiniai elementai?
2. Kokie yra socialinės apsaugos teisės principai?
3. Kokie pagrindiniai socialinės apsaugos modeliai?
4. Kaip kinta socialinės apsaugos sistemos organizavimas ekonominių krizių metu?

#### Literatūra:

1. Barr, N. The Welfare state as Piggy bank. – Oxford: Oxford university press, 2003.
2. Bitinas A. Modern pension system reforms in Lithuania // Jurisprudencija: mokslo darbai. 2011, Nr. 18 (3).
3. Bitinas, A. Monografija „Socialinės apsaugos teisė Europos Sąjungoje: pensijų sistemų modernizavimas“. – Vilnius, leidykla „Mes“, 2011.
4. Bitinas, A., Papirtis, V. Socialinio teisingumo įgyvendinimo problematika finansuojant socialinės saugos sistemą // Socialinių mokslų studijos: mokslo darbai. 2010, Nr.3 (7).
5. Durand, P. La politique contemporaine de Sécurité sociale. – Paris: Editions Dalloz, 2005.
6. Esping - Andersen, G. Welfare states in transition. Social protection in Central and Eastern Europe: a tale of slipping anchors and torn safety nets. – London: Sage Publications, 1996.
7. Lietuvos Respublikos Seimo 2011 m. gegužės 24 d. nutarimas Nr. XI-1410 „Dėl valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemos pertvarkos gairių patvirtinimo“ (Valstybės žinios. 2011, Nr. 66-3103).
8. Lietuvos Respublikos Socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinasis įstatymas (Valstybės žinios. 2009, Nr. 152-6820).
9. Pieters, D. Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus. Vilnius, 1998.

## 10. Tarptautiniai dokumentai ir socialinės apsaugos minimalūs standartai

Lankstumo ir saugumo pusiausvyros išlaikymui svarbu nustatyti minimalius socialinės apsaugos standartus, kurie neleidžia reformas vykdyti socialinės apsaugos mažinimo sąskaita.

Pagal teisinio poveikio lygį, galima išskirti tarptautinius deklaratyvius (neturinčius realių sankcijų už nevykdymą) socialinės apsaugos dokumentus ir normatyvinius (privalomus) socialinės apsaugos dokumentus.

Pagrindinės tarptautinės institucijos, priimančios tarptautinius socialinės apsaugos teisės aktus, yra Europos Taryba, Europos Sąjungos institucijos (Taryba, Komisija, Parlamentas, Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas, Teisingumo teismas) ir Tarptautinė darbo organizacija.

*Europos Taryba* įkurta 1949 metais. 2012 m. jos veikloje dalyvavo 47 Europos valstybės. Europos taryba įgyvendina žmonių socialines teises ir skatina socialinę sanglaudą. Žmonių socialinių teisių įgyvendinimo trys pagrindiniai teisiniai dokumentai yra Europos socialinės apsaugos kodeksas (1964 m.), pataisytas Europos socialinės apsaugos kodeksas (1999 m.) ir jo protokolai, bei socialinės sanglaudos strategija (2001). Europos Taryba analizuoja socialinių teisių įgyvendinimo problemas, rengia rekomendacijas, kurios leistų sumažinti socialinių teisių teisinių garantijų ir realaus naudojimosi jomis valstybėse narėse skirtumus Europos konvencijos socialinėms teisėms apginti. Pagrindiniai Europos Sąjungos tarybos tikslai yra – pakankamo socialinės apsaugos lygio garantijos, užimtumo ir profesinio rengimo skatinimas, darbuotojų teisių skatinimas, lygių galimybių skatinimas, kova su socialine atskirtimi ir diskriminacija bei migracijos klausimu koordinavimas.

Ypatingas Europos Tarybos vaidmuo tenka skatinant socialinę sanglaudą. Socialinė sanglauda suprantama kaip visuomenės gebėjimas užtikrinti gerovę visiems, mažinant atskirtį. Socialinė sanglauda apima ne tik socialinės apsaugos politiką, bet ir politiką darbo, sveikatos, švietimo ir būsto srityse. Socialinės sanglauda yra politinė koncepcija, kuri yra esminė įgyvendinant tris pagrindines Europos Tarybos vertybes: žmogaus teises, demokratiją ir teisės viršenybę. Socialinės sanglaudos apibrėžimas nėra baigtinis, nes tai labai plati sritis, kuri gali skirtis kiekvienoje ET valstybėje narėje, priklausomai nuo ten susiklosčiusių tradicijų ir aktualijų. Aukšto lygio darbo grupė dėl socialinės sanglaudos (sudaryta remiantis Europos Tarybos viršūnių susitikime, vykusiu 2005 m. Varšuvoje), pateikė tokias rekomendacijas dėl socialinės sanglaudos skatinimo Europoje tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu lygiu:

- socialinę sanglaudą padaryti viena iš esminių, centinių vystymosi modelių valstybėse narėse, siekiant aktyvios, teisingos ir socialiai darnios visuomenės, kurioje ekonominės ir socialinės vystymosi politikos vykėtų kartu;
- socialinės sanglaudos vystymas turėtų tapti vienu iš pagrindinių Europos Tarybos darbų;
- kas treji metai rengti Europos Tarybos Ministrų konferenciją dėl socialinės sanglaudos.

Šių rekomendacijų pagrindu buvo parengta strategija ir veiksmų planas. 2010 m. Ministrų Komitetas patvirtino socialinės sanglaudos strategiją ir jos veiksmų planą (numatyta strategiją ir veiksmų planą peržiūrėti 2015 m.), Socialinės sanglaudos strategijos pagrindą sudaro 4 prioritetinės sritys:

- reinvestavimas į socialines teises ir darni visuomenę;
- didesnis atsakomybės, kuri būtų ir bendra, ir socialinė, skatinimas Europoje;
- atstovavimo ir demokratinio sprendimų priėmimo stiprinimas bei socialinio dialogo ir pilietinio dalyvavimo plėtojimas;
- saugios ateities visiems kūrimas.

Socialinės strategijos veiksmų planas papildo ir įgyvendina socialinės sanglaudos strategiją, atsižvelgdamas į finansinius resursus. Už šio plano detalizavimą ir įgyvendinimą atsakingas Europos socialinės sanglaudos komitetas, kuris koordinuoja atitinkamų ET institucijų veiklą dėl plano įgyvendinimo, reguliariai peržiūri strategijos prioritetus, įvertina pažangą ir sprendžia dėl strategijos pataisymo reikalingumo.

Veiksmų plano įgyvendinimas turi būti pagrįstas dviem sinchroniškais procesais:

- iš viršaus į apačią, kuris remiasi teisiniais ir politiniais ET instrumentais (Europos socialine chartija, Ministrų Komiteto rekomendacijos);
- iš apačios į viršų, skatinantis bendrą socialinę atsakomybę, dialogą ir ateities viziją, pradedant nuo vietinio lygio, toliau sekant regioniniu, nacionaliniu ir Europos lygiu.

Veiksmų plane taip pat nurodyti įgyvendinimo principai: mokymasis, dalinimasis informacija ir integravimas; teisinių instrumentų ir politinių rekomendacijų, skatinančių socialinę sanglaudą Europos Taryboje, tarpusavio sąveika ir papildymas; sąsajos su kitais ET instrumentais ir veiksmams; atsižvelgimas į Europos Sąjungos ir Jungtinių Tautų organizacijos politikas, ypač į Tarptautinės darbo organizacijos priemones ir šių politikų ar priemonių papildymas; reguliarius procesų vertinimas, koregavimas.

Už socialinei sanglaudai reikalingų sąlygų sudarymą ir sanglaudos skatinimą pirmiausia atsako pačios valstybės narės, o šis planas tik pagalbinė priemonė, padedanti įgyvendinti praktikoje šalių politinį įsipareigojimą. Veiksmų plane numatyta:

- dėl reinvestavimo į socialines teises ir darnią visuomenę – šalys kviečiamos svarstyti ratifikavimą tų Europos Tarybos dokumentų, kurių jos dar neratifikavo; įgyvendinti Europos Tarybos Europos veiksmų planą dėl negalios 2006-2015; užtikrinti visiems gyventojams – vyrams ir moterims lygias galimybes, teikiant papildomą paramą esantiems pažeidžiamiausiose situacijose;
- dėl didesnės atsakomybės, kuri būtų ir bendra ir socialinė, skatinimo – Europoje šalys kviečiamos sudaryti sąlygas efektyviai socialinės atsakomybės dalinimuisi tarp visų lygių viešų valdžios institucijų, gyventojų ir kitų atitinkamų dalyvių;
- dėl atstovavimo ir demokratinio sprendimų priėmimo stiprinimo bei socialinio dialogo ir pilietinio dalyvavimo plėtojimo – šalys kviečiamos sudaryti sąlygas, kad pilietinė visuomenė dalyvautų ne tik politikos kūrime, bet ir įgyvendinime, vertinime ir ateities planavime;
- dėl saugios ateities visiems kūrimo šalys kviečiamos užtikrinti, kad visi vaikai augtų ir vystytųsi taikioje ir sveikoje aplinkoje.

Europos Sąjungos Tarybos pagrindinis vaidmuo – sprendimų priėmimas ir koordinavimas socialinės apsaugos srityje.

*Europos Sąjungos Komisija* atsakinga už Europos teisės aktų (direktyvų, reglamentų, sprendimų) įgyvendinimą bei Parlamento ir Tarybos patvirtinto biudžeto ir programų vykdymą, prižiūri, ar Bendrijos teise tinkamai taikoma. Komisija atstovauja Europos Sąjungai tarptautiniuose reikaluose ir derasi dėl tarptautinių sutarčių socialinės apsaugos srityje, kartu su Parlamentu leidžia teisės aktus.

*Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas* Europos Sąjungoje atstovauja įvairioms ekonominėms ir socialinėms pilietinėms visuomenės grupėms. Su šiuo Komitetu privaloma konsultuotis ekonominės ir socialinės politikos klausima. Komitetas atlieka trejopą vaidmenį: pataria Europos Sąjungos Tarybai, Europos Komisijai bei Europos Parlamentui, taip pat skatina nevyriausybių organizacijų veiklą ekonominiais ir socialiniais klausimais, skatina aktyviai reikšti nuomonę, struktūrinį dialogą, remia patariamųjų struktūrų kūrimąsi ir pan.

*Europos Bendrijų Teisingumo teismas* yra laikomas vienu iš pagrindinių socialinės politikos plėtotų ir gynėju. Europos Bendrijų Teisingumo teismas, skatindamas Europos

Sąjungos vidaus rinkos veikimą ir laisvo asmenų judėjimo principo įgyvendinimą, svariai prisidėjo prie socialinės apsaugos plėtros bei diskriminacijos mažinimo Europos Sąjungoje.

*Deklaratyvūs tarptautiniai socialinės apsaugos dokumentai.*

Teisė į socialinį draudimą minima jau 1919 m. birželio 28 d. Versalio sutartyje, taip pat įtraukta į Tarptautinės darbo organizacijos statutą ir 1944 m. gegužės 10 d. Filadelfijos Deklaraciją („socialinės apsaugos priemonių plėtra“, „darbuotojų gyvenimo ir sveikatos apsauga“ ir pan.).

Teisė į socialinę saugą kaip viena iš žmogaus teisių taip pat įtvirtinta 1948 m. gruodžio 10 d. Jungtinių Tautų Visuotinėje Žmogaus teisių deklaracijoje (22 str. ir 25 str.) ir 1966 m. gruodžio 16 d. Jungtinių Tautų Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte. Jungtinių Tautų Visuotinėje Žmogaus teisių deklaracijos 25 str. teigia, kad kiekvienas žmogus turi teisę į pakankamą gyvenimo lygį, kuris garantuotų jo ir jo šeimos sveikatą ir gerovę, ir ypač į maistą, drabužius, būstą, medicininę priežiūrą ir būtiną socialinį aptarnavimą: jis turi teisę į aprūpinimą nedarbo, ligos, invalidumo, našlystės, senatvės ar kitokio pragyvenimo šaltinių netekimo atveju dėl nepriklausančių nuo jo aplinkybių. 1966 m. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 9 straipsnis nustato, kad valstybės, šio Pakto Šalys, pripažįsta kiekvieno žmogaus teisę į socialinę apsaugą, įskaitant socialinį draudimą.

Europos lygiu, yra priimti keli Europos Tarybos dokumentai. 1996 m. Europos Socialinės chartijos 12 ir 13 str. nustato teisę į socialinį draudimą ir socialinę paramą. Teisių gynimas vykdomas nagrinėjant valstybių metinius pranešimus ir pagal kolektyvinio skundo procedūras. Socialinės chartijos 12 straipsnis nustato, kad siekiamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į socialinę apsaugą, Šalys įsipareigoja sukurti arba toliau išlaikyti socialinės apsaugos sistemą; išlaikyti tinkamo lygio socialinės apsaugos sistemą – bent tokio, kuris yra būtinas Europos socialinės apsaugos kodeksui ratifikuoti; stengtis, kad socialinės apsaugos sistema nuolat tobulėtų, pasiektų aukštesnį lygį.

1997 m. Europos Taryba priėmė „Socialinės sanglaudos strategiją“, kuri apibrėžiama kaip „būtina priemonė vystyti žmogaus teises ir orumą“, kurioje socialinė apsauga apibrėžiama kaip esminis socialinės sanglaudos faktorius, o socialinės apsaugos sistemos išreiškia vieną iš stipriausių socialinio solidarumo elementų<sup>148</sup>.

---

<sup>148</sup> Kessler, F. Droit de la protection sociale. Paris: Dalloz, 2009, p. 151.

Europos Sąjunga apibrėžiama kaip Europos valstybių asociacija, siekianti platesnės ir gilesnės ekonominės bei politinės joje dalyvaujančių šalių integracijos. Socialinė politika remiasi visuotinėmis vertybėmis, tokiais kaip demokratija, solidarumas, vienodų galimybių suteikimas, kolektyvinė derybų laisvė bei viena iš svarbiausių vertybių – socialinė apsauga. Europos socialinė politika siekiama skatinti visuotinę tinkamą gyvenimo kokybę, užtikrinant galimybę gyventi aktyvioje, integruotoje ir sveikoje visuomenėje.

Pagrindiniai tuometinės Europos Ekonominės bendrijos (EEB) 1957 m. kovo 25 d. steigimo sutartyje nurodyti tikslai socialinės apsaugos srityje buvo trys: padidinti užimtumo lygį Bendrijoje, skatinant laisvą darbuotojų judėjimą, pagerinti darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygas ir sukurti profesinio mokymo politiką. Siekiant tai užtikrinti, Bendrija priima reikalingas teises priemones koordinuojant valstybių – narių teisės sistemas ir sukuria vidaus rinką.

1953 m. Europos Ekonominės Bendrijos socialinės paramos ir medicinos pagalbos konvencija paremta įvairių valstybių piliečių statuso lygybės principu: „kiekviena prie jos prisijungusi valstybė įsipareigoja aprūpinti kitų valstybių, Konvencijos šalių, piliečius, teisėtai esančius jų teritorijoje, tokia pačia socialine ir medicinos pagalba, kaip ir jų pačių piliečius”.

1972 m. Europos Ekonominės Bendrijos socialinės apsaugos konvencija remiasi keturiais pagrindiniais principais:

- lygus elgesys su visais;
- vienodas įstatymų taikymas;
- teisių išsaugojimas;
- išmokų mokėjimas užsienyje.

Konvencija apima visus įstatymus, kurie susiję su šiomis socialinės apsaugos sritimis: ligos ir motinystės išmokos, invalidumo, senatvės ir maitintojo netekimo išmokos, išmokos dėl susižalojimo darbe, profesinio susirgimo ar mirties, bedarbio išmokos ir šeimos palaikymo išmokos.

1977 m. Europos Ekonominės Bendrijos konvencija dėl darbuotojų migrantų teisinio statuso įtvirtina darbuotojų migrantų ir priimančios šalies piliečių lygiateisiškumo principą, garantuojamą šeimų susijungimo teisę. Šios konvencijos įgyvendinimą kontroliuoja atitinkamas konsultacinis komitetas.

2000 m. Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartija nustato, kad Europos Sąjunga pripažįsta ir gerbia teisę gauti socialinio draudimo pašalpas ir naudotis socialinėmis paslaugomis, suteikiančiomis apsaugą pagal Europos Sąjungos teisės ir nacionalinių teisės



aktų nustatytas taisyklės ir praktiką motinystės atveju, susirgus, patyrus nelaimingą atsitikimą darbe, esant išlaikytiniu ar sulaukus senatvės, taip pat netekus darbo. Taip pat numatyta, kad kiekvienas Europos Sąjungoje teisėtai gyvenantis ir teisėtai keičiantis gyvenamąją vietą asmuo turi teisę gauti socialines pašalpas ir naudotis socialinėmis lengvatomis pagal Europos Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus ir praktiką.

### *Norminiai tarptautiniai socialinės apsaugos dokumentai.*

Norminių tarptautinių socialinės apsaugos teisės šaltinių paskirtis – koordinuoti socialinės apsaugos sistemas tarp valstybių ir nustatyti privalomas taisyklės kai darbuotojai migruoja Europos Sąjungos viduje arba nustatyti privalomus tam tikrus socialinės apsaugos standartus ar normatyvus. Šių norminių teisės aktų ypatumas yra tai, kad valstybėms gresia sankcijos, jeigu nesilaikoma norminių teisės aktų.

#### *1. Tarptautinės Darbo Organizacijos norminiai dokumentai.*

Tarptautinė darbo organizacija (TDO) yra specializuota Jungtinių Tautų organizacijos agentūra, kurios tikslas – siekti socialinio teisingumo, taip pat žmogaus ir darbo teisių tarptautinio pripažinimo. Ji įsteigta 1919 m. Versalio sutarties pagrindu. Tarptautinės darbo organizacijos įkūrimo idėja buvo tai, kad ilgalaikė ir visuotinė taika galima tuo atveju, kai yra socialinis teisingumas. Tarptautinė darbo organizacija konvencijų (privalomas teisės šaltinis) ir rekomendacijų forma nustato minimalius bazinius darbo teisės standartus: asociacijų laisvę, teisę jungtis į organizacijas, kolektyvines derybas, priverstinio darbo panaikinimą, lygias galimybes ir kitus darbo santykių standartus. Tarptautinė darbo organizacija veikia šiose srityse: profesinis mokymas ir profesinė rehabilitacija, užimtumo politika, darbo teisė, darbo santykiai ir darbo sąlygos, socialinė partnerystė, darbo statistika; darbų apsauga ir sveikata. Tarptautinė darbo organizacija valdoma socialinės partnerystės pagrindais.

TDO siekia visame pasaulyje didinti socialinį teisingumą dirbančių žmonių atžvilgiu. TDO veikla planuojama įgyvendinant keturis strateginius tikslus: pagrindinius principus ir teises darbe; didesnes užimtumo ir uždarbio galimybes vienodai vyrams ir moterims; socialinę apsaugą; socialinį dialogą ir trišalį bendradarbiavimą. Ši organizacija numato tarptautinę politiką ir programas, siekdama gerinti darbo ir gyvenimo sąlygas, kuria tarptautinius darbo standartus, kurių turėtų laikytis valstybės narės, vykdo plačią techninio bendradarbiavimo programą, siekdama padėti vyriausybėms įgyvendinti atitinkamą politiką, dalyvauja mokymo, švietimo ir tyrimo veikloje.

1944 m. gegužės 10 d. Filadelfijos Deklaracijoje numatyta socialinės apsaugos priemonių plėtra. Tai yra esminis Tarptautinės darbo organizacijos tikslas – priimti minimalius standartus tiems atvejams, kai jie yra būti socialinės apsaugos teisės plėtrai.

Tarptautinės darbo organizacijos 102 Konvencijoje numatytos minimalios socialinės apsaugos normos: medicininė priežiūra, laikino nedarbingumo kompensacija, nedarbo pašalpa, senatvės pensija, išmokos nelaimingo atsitikimo darbe ar profesinės ligos atveju, išmokos šeimai, motinystės išmokos, neįgalumo išmokos, maitintojo netekimo išmokos.

2012 m. priimta Minimalių nacionalinių socialinės apsaugos standartų rekomendacija, kuri nustato tokius pagrindinius principus:

- socialinis draudimas yra žmogaus teisė ir reikalingi tarptautiniai instrumentai užtikrinti šios teisės realizaciją;
- socialinė apsauga yra kelias į progresą ir turi būti plečiama;
- socialinė apsauga kuriama universalumo ir solidarumo principu, išmokos turi būti adekvačios;
- socialinė apsauga turi būti derinama su ekonomine bei užimtumo politika;
- socialinė apsauga turi būti plečiama pagal nustatytus tikslus bei terminus;
- turi būti nustatyta metodika bei finansavimo mechanizmas, skaidrus administravimas;
- turi būti užtikrinamas finansinis, fiskalinis bei ekonominis stabilumas, atsižvelgiant į socialinį teisingumą ir lygybę;
- turi būti užtikrinamas socialinių partnerių dalyvavimas bei pagarba kolektyvinėms deryboms, kokybiškos viešosios paslaugos, reguliari peržiūra;
- socialinė apsauga yra investicija į žmones ir siejama su pokyčiais ekonomikoje bei darbo rinkoje, taip pat socialinė apsauga stabilizuoja visuomenę krizių atveju;
- socialinė apsauga padeda kovoti su skurdu, nelygybe, socialine atskirtimi ir skatina moterų ir vyrų lygybę bei lygias galimybes;
- valstybės turi skatinti užimtumą;
- kiekviena valstybė turi nustatyti socialinės apsaugos minimalius standartus („grindis“) bei sąlygas joms gauti, tai taikoma sveikatos sistemos prieinamumui, išmokoms vaikams, labiausiai pažeidžiamiems asmenims, senatvės išmokoms, motinystės išmokoms, nedarbui, neįgalumui, ligai. Taip pat tai apima ir darbo garantijas;

- minimalios išmokos turi garantuoti orų gyvenimą bei turi būti reguliariai peržiūrimos;
- socialinė apsauga finansuojama nacionaliniais resursais, tačiau ekonomiškai silpnos valstybės gali prašyti tarptautinio finansavimo pereinamuoju laikotarpiu;
- valstybės turi sukurti nacionalinę socialinės apsaugos plėtros strategiją, kurioje prioritetą turi būti teikiamas minimalioms garantijoms bei užtikrinti geresnę socialinę apsaugą kuo greičiau;
- nacionalinėse socialinės apsaugos plėtros strategijose turi būti įvertinama, kaip panaikinti socialinės apsaugos spragas; taip pat numatyti, kad papildomas socialinis draudimas apimtų aktyvias darbo rinkos priemones bei profesinį mokymą;
- valstybės turi siekti minimalių standartų, nustatytų TDO 102 konvencijoje;
- valstybės turi rinkti statistinius duomenis, tame tarpe ir lyties pagrindu.

2012 m. TDO Jaunimo užimtumo komitetas atkreipė dėmesį, kad jaunimas – tai ne prarastoji karta, o šiandien kurianti pridėtinę vertę, kad būtų užtikrintas finansinis stabilumas ateityje. Sprendžiant jaunimo nedarbą, turi būti išlaikytos įvairios įdarbinimo formos: nuolatinės sutartys, laikinosios sutartys, trumpalaikiai darbai, vienkartiniai darbai. Nors daugelis valstybių kurdami užimtumo priemones didelį dėmesį skiria nuolatiniam darbui, esant tokiai didelei jaunimo nedarbo problemai, negalima atsisakyti ir laikinųjų darbo sutarčių, trumpalaikių darbo sutarčių, kurios leistų jaunimą išlaikyti darbo rinkoje nors ir laikinai, tačiau tokiu būdu jaunuoliai įgautų praktikos, būtų bent laikinai integruoti į darbo rinką. Bet kokie veiksmai, kurių imsis pasaulio valstybės, turi būti koordinuojami, jie neturi būti epizodiški, turi būti nuolat atliekamas veiksmų, programų ar priemonių monitoringas, įvertinimas. Siekiant spręsti jaunimo užimtumo problemą drauge privalo dirbti visi sektoriai: valstybės, privatus bei nevyriausybinis, jų veiksmai tarpusavyje taip pat turi būti koordinuojami.

## *2. Europos Tarybos norminiai dokumentai.*

Europoje teisę į socialinę saugą reglamentuoja 1950 m. lapkričio 4 d. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių deklaracija, nustatanti ne tik teisę bei pareigą valstybėms užtikrinti socialinį draudimą, bet ir jos apsaugą. Šios Deklaracijos 22 straipsnis nustato, kad kiekvienas, kaip visuomenės narys, turi teisę į socialinę apsaugą ir teisę, kad valstybės pastangomis bei bendradarbiaujant tarptautiniu lygiu ir pagal kiekvienos valstybės struktūrą bei išteklius būtų įgyvendinamos jo orumui ir laisvam asmenybės vystymuisi būtinos ekonominės, socialinės ir kultūrinės teisės. Kiekvienas asmuo, manantis, kad valstybė pažeidė

jo teises, ir išnaudojęs nacionalinės teisinio gynimo priemonės, gali kreiptis į Europos Žmogaus teisių teismą.

1964 m. balandžio 16 d. Europos Socialinės apsaugos kodeksas įpareigoja valstybes priimti kuo palankesnius sprendimus savo piliečių atžvilgiu socialinės apsaugos sistemos tobulinimo procese. Šiame Kodekse numatyta palengvinti valstybių socialinę pažangą ir skatinti visas valstybes nares toliau plėtoti savo socialinės apsaugos sistemas.

1996 m. Europos Tarybos priimtos Socialinės chartijos 13 str. nustato, kad siekdamas užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į socialinę paramą ir medicinos pagalbą, šalys įsipareigoja užtikrinti, kad kiekvienas asmuo, kuris neturi pakankamų lėšų pragyvenimui, gautų reikiamą paramą, o susirgęs – priežiūrą, kuri yra būtina pagal jo sveikatos būklę.

### *3. Europos Sąjungos socialinės apsaugos teisės plėtra ir dokumentai.*

Galima išskirti penkis Europos socialinės politikos plėtros etapus: pirmame etape (1958–1973 m.), kai tuometinės Europos Ekonominės Bendrijos valstybės išgyveno ekonominę plėtrą ir sparčiai vyko gerovės valstybės plėtra, Europos socialinės politikos pagrindiniai uždaviniai buvo migruojančių asmenų socialinė apsauga ir Europos socialinio fondo įsteigimas. 1973–1981 m. paaštrėjo socialiniai konfliktai, todėl antrame Europos socialinės politikos plėtros etape pagrindinis dėmesys buvo skiriamas sveikatai ir apsaugai darbe, lyčių lygybei bei darbuotojų teisių apsaugai. Trečiajame plėtros etape (1981–1989 m.) Europoje prasidėjo viešojo sektoriaus privatizavimo procesai, vystėsi neoliberalizmas, ekonominė dereguliacija bei sustiprėjo globalizacija, todėl buvo stiprinamas teisinis reguliavimas sveikatos ir apsaugos darbe bei lyčių lygybės srityse, taip pat pradėta struktūrinių fondų plėtra. 1989–1997 m. ES valstybės išgyveno ekonominę krizę, todėl ketvirtajame Europos socialinės politikos plėtros etape priimti teisės aktai, užtikrinantys pagrindines ir minimalias socialines žmogaus teises, skatinamas socialinių partnerių atstovavimas ES institucijose ir įsteigtas Sanglaudos fondas. Nuo 1997 m. ES valstybėse išaugo nedarbo lygis, paaštrėjo demografiniai reiškiniai bei pradėtos pensijų sistemų reformos, todėl daugiausia dėmesio buvo skiriama Europos užimtumo strategijos įgyvendinimui, antidiskriminacinėms direktyvoms ir socialinio dialogo bei "atvirojo koordinavimo" metodo plėtrai<sup>149</sup>. 2008 m. prasidėjusi pasaulinė ekonominė krizė didžiausią dėmesį sukonzentravo į finansinio stabilumo bei pensijų adekvatumo paieškas, kovą su skurdu.

1951 m. Europos Anglies ir Plieno Bendrijos steigimo sutartyje numatyta gerinti darbuotojų darbo sąlygas bei kelti gyvenimo lygį, 1957 m. Europos Ekonominės bendrijos

---

<sup>149</sup> Pochet, Ph. The streamlining of the Open Method of Coordination in the enlarged EU // Paola, E. and Savio, A. Refining the social dimension in an enlarged EU. – Helsinki: Stakes, 2005, p. 8.

(EEB) sutartyje numatyta panaikinti kliūtis laisvam asmenų, prekių, paslaugų ir kapitalo judėjimui bei užtikrinti migruojančių asmenų teises. Tuometinė ES teisė didžiausią dėmesį skyrė dirbančių asmenų socialinės apsaugos teisėms, kadangi pagrindinis ES teisinio reglamentavimo uždavinys – ekonominė plėtra ir dirbančių asmenų teisių garantijos.

Europos socialinės apsaugos kodeksas (1964 m.) ir Europos socialinės apsaugos kodeksas (1990 m.) garantuoja minimalų socialinės apsaugos lygį, t.y. nurodo minimalius sveikatos priežiūros, ligų, gamybinių traumų, motinystės, nedarbo, invalidumo, maitintojo netekimo pašalpų ir pensijų standartus. Pirminis Kodeksas buvo priimtas 1964 metais Strasbūre, vėliau siekiant patobulinti minimaliuosius standartus, 1990 metais buvo išleistas Pataisytas Europos socialinės apsaugos kodeksas (siekiant patobulinti ir padaryti socialinės apsaugos minimaliuosius standartus lankstesniais). Europos socialinės apsaugos kodekse yra nustatyti socialinės apsaugos minimalūs standartai, kurių turi laikytis visos kodeksą ratifikavusios šalys. Minimalūs standartai yra labai svarbūs Europos integracijos procese, taip pat daro teigiamą įtaką laisvam darbuotojų judėjimui. Pataisytame Europos socialinės apsaugos kodekse yra nurodomi šių draudiminių įvykių minimalūs standartai: sveikatos priežiūros, ligos, nedarbo, senatvės, nelaimingų atsitikimų darbe, šeimos, motinystės, invalidumo bei maitintojo netekimo. 1964 m. Europos Socialinės apsaugos kodeksas yra svarbus ne tik Europos Tarybos, bet ir ES mastu, nes ES neturi tokio dokumento, privalomai nustatančio minimalius socialinės apsaugos standartus ar garantuojančiai teisę į socialinį draudimą. Kadangi ES institucijų kompetencija ypač pensijų sistemų srityje yra apribota, reikšmingą vaidmenį ES socialinės apsaugos politikos plėtroje vaidina Europos Bendrijų Teisingumo Teismas, kurio jurisprudencija skatina ES institucijų sprendimus pensijų sistemų reformavimo srityje.

1968 m. spalio 15 d. priimtas EEB reglamentas Nr. 1612/68 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje, atsižvelgiant į tai, kadangi Bendrijoje iki pereinamojo laikotarpio pabaigos turi būti užtikrintas laisvas darbuotojų judėjimas; kadangi siekiant šio tikslo turi būti panaikinta bet kokia valstybėse narėse dirbančių darbuotojų diskriminacija dėl pilietybės juos įdarbinant, mokant atlyginimą už darbą bei sudarant jiems darbo ir įsidarbinimo sąlygas, taip pat užtikrinant tokiems darbuotojams teisę laisvai judėti Bendrijoje ir įsidarbinti kaip asmenims, kuriems gali būti taikomi apribojimai pagrįsti valstybės politika, viešąja tvarka ir visuomenės sveikata, nustatomos tokios teisės: teisė būti įdarbintam (pilietis turi tokią pačią pirmumo teisę užimti laisvas darbo vietas kitos valstybės narės teritorijoje kaip ir tos šalies piliečiai), įdarbinimas lygiateisiais pagrindais, numatyta valstybių narių bendradarbiavimas tarpusavyje ir su EEB Komisija, numatytos priemonės darbo rinkos pusiausvyrai reguliuoti EEB lygiu, įsteigtas Europos koordinavimo centras (jo pagrindinis

uždavinys yra tobulinti laisvų darbo vietų užpildymą Bendrijoje). EEB Komisijos 1968 m. spalio 15 d. priimtoje direktyvoje 68/360 panaikinami apribojimai valstybių-narių darbininkų judėjimui Bendrijoje bei jų apsigyvenimui.

1974 m. Europos Ekonominės Bendrijos Tarybos rezoliucijoje „Dėl socialinių veiksmų programos“ numatyta, kad ekonominė plėtra turi būti neatsiejama nuo socialinės politikos. Socialinės veiksmų programos tikslas – gerinti užimtumą, tobulinti sprendimų socialiniais, ekonominiais ir darbo klausimais įgyvendinimą.

ES teisės aktuose socialinio draudimo sąvokos nėra, tačiau pirmieji reglamentai, nustatantys koordinavimo normas pagrindinėse socialinio draudimo srityse (ligos ir motinystės išmokos, neįgalumo, senatvės ir našlių pensijos, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų išmokos, nedarbo išmokos, šeimos išmokos) Europos Ekonominės Bendrijos Tarybos priimti jau 1958 metais (Reglamentai Nr. 3 ir Nr. 4).

1971 m. birželio 14 d. buvo priimtas Europos Tarybos Reglamentas (EEB) Nr. 1408/71 „Dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir jų šeimų nariams, persikeliantiems Bendrijoje“, 1972 m. kovo 21 d. buvo priimtas Europos Tarybos (EEB) reglamentas Nr. 574/72, nustatantis Reglamento 1408/71 įgyvendinimo tvarką. 2004 m. balandžio 29 d. buvo priimtas Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo, o 2009 m. rugsėjo 16 d. priimtas Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas 987/2009, kurie nuo 2010 m. gegužės 1 d. pakeičia Reglamentą Nr. 1408/71/EEB ir Reglamentą 574/72/EEB.

1986 m. Suvestinis Europos aktas nustatė Europos socialinės erdvės svarbą įgyvendinant ekonominę plėtrą ir iškėlė socialinio dialogo svarbą. Šio Akto 118A straipsnyje nurodyta, kad „Valstybės narės labai rūpinasi, kad būtų skatinama pažanga, ypač darbo aplinkos srityje, susijusi su darbuotojų sveikata ir apsauga, bei kelia sau tikslą suderinti šios srities sąlygas, kartu išlaikant turimus pasiekimus“.

1989 m. Strasbūre priimtoje Europos Ekonominės Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje numatyta, kad socialiniams klausimams turi būti skiriamas toks pats dėmesys kaip ir ekonominiams. Nors Chartija ir buvo deklaratyvaus pobūdžio dokumentas, tačiau ji parodė ES valstybių siekį detaliau reglamentuoti socialinės apsaugos teises bei skatinti ES valstybių socialinę integraciją.

Šiame dokumente įtvirtintos tokios teisės: laisvas darbuotojų judėjimas Bendrijos viduje, laisvė pasirinkti profesiją ir gauti teisingą darbo užmokestį, teisė į gyvenimo sąlygų pagerinimą, teisė į pakankamą socialinę apsaugą, teisė gauti profesinį mokymą ir mokymą viso gyvenimo eigoje, vyrų ir moterų lyčių lygybė, darbuotojų ir darbdavių informavimas ir konsultavimas, apsaugos ir

sveikatos apsauga darbo vietoje, išskirtinė apsauga pažeidžiamiems asmenims: vaikams, paaugliams, vyresnio amžiaus žmonėms, neįgaliesiems.

1992 m. pasirašytos Maastrichto sutarties priede „Susitarimas dėl socialinės apsaugos“ buvo išdėstyti Chartijos principai. Maastrichto sutartis yra fundamentalus Europos Sąjungos teisės aktas, svarbus ne tik socialinei apsaugai, tačiau ir ateities Europos Sąjungos integracijai. Maastrichto sutartis ne tik suteikė naujų kompetencijų Europos Sąjungos institucijoms (teisingumas, vidaus reikalai, saugumas), bet ir sukūrė Europos pilietybę bei padėjo pagrindą ekonominei ir monetarinei integracijai<sup>150</sup>.

1997 m. ES valstybių pasirašytoje Amsterdamo sutartyje įtvirtintos nuostatos, skirtos socialinei politikai, švietimui, profesiniam mokymui vystyti, taip pat užimtumui didinti. Amsterdamo sutartyje aiškiai nubrėžtos ateities socialinės politikos ir pensijų sistemų reformų gairės: skatinti užimtumą, gerinti ir derinti gyvenimo ir darbo sąlygas, užtikrinti reikiamą socialinę apsaugą, socialinį dialogą ir garantuoti ilgalaikį aukštą užimtumo lygį. Amsterdamo sutartyje reglamentuojama užimtumo politika, kurios pagrindinis tikslas yra siekti koordinuoti užimtumo strategiją, t.y., ugdyti įgudusius ir mokančius prisitaikyti darbuotojus ir siekti, kad darbo rinka reaguotų į ekonominius pokyčius.

ES institucijų vaidmuo ypač sustiprėjo po 2000 m. kovo mėn. Lisabonos ES Vadovų Tarybos, kurioje buvo nutarta, kad socialinė politika ir socialinė apsauga yra ES prioritetinis tikslas, o ekonominis augimas turi būti siejamas su socialine integracija valstybėse. Šioje Vadovų Taryboje patvirtinta Lisabonos strategija nustatė strateginį tikslą – per 10 metų Europos Sąjungą paversti konkurencingiausia ir dinamiškiausia žinių pagrindu augančia ekonomika pasaulyje, kurti ir tobulinti technologinę pažangą bei žinių visuomenę, taip pat atlikti reikalingas reformas ir mažinti socialinę atskirtį. Socialinės apsaugos sistemos turi padėti visuomenei prisitaikyti prie ekonominių pokyčių ir valstybės turi skirti didelį dėmesį pensijų sistemų pakankamumui ir stabilumui: didinti užimtumą, mažinti viešojo sektoriaus skolą ir vykdyti pensijų sistemų reformas.

2000 m. gruodžio mėn. Nicos ES Vadovų Taryba priėmė Europos Socialinę darbotvarkę, kurioje nustatomi tikslai modernizuoti socialinę apsaugą, skatinti lyčių lygybę, kovoti su socialine atskirtimi, siekti kuo didesnio užimtumo lygio. Taip pat, numatyta keistis tarp valstybių informacija apie pensijų sistemų reformas bei diskutuoti apie pensijų sistemų ateitį. Taryba patvirtino tris principus: išsaugoti pensijų sistemų galimybę garantuoti jų

---

<sup>150</sup> Kessler, F., Lhernould, J. P. Droit social et politiques sociales communautaires. – Paris: Editions LIASONS, 2003, p. 63.

socialinę paskirtį, užtikrinti ateities pensijų finansavimą ir reaguoti į besikeičiančios visuomenės poreikius.

2001 m. kovo mėn. Stokholmo ES Vadovų Taryboje nutarta, kad 2010 m. vyresnio amžiaus žmonių (asmenų nuo 60 m. iki 64 m.) užimtumo lygis ES valstybėse turi pasiekti 50 proc., taip pat pateikta strategija užimtumo lygio didinimui, viešojo sektoriaus skolos mažinimui ir pensijų sistemų prisitaikymui prie vykstančių pokyčių<sup>151</sup>.

2001 metais Nijoje pasirašytos dabartinės ES sutarties 137 straipsnyje yra numatyta modernizuoti socialinės apsaugos sistemas. Europos Ekonominės Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija pridėta kaip priedas prie Nicos sutarties.

2001 m. gruodžio mėn. Lakeno ES Vadovų Taryboje buvo patvirtinta vienuolika pensijų sistemų reformų tikslų (kriterijų)<sup>152</sup>. Šiuos tikslus (kriterijus) galima sugrupuoti į keturias kategorijas: bendrieji pensijų sistemos veikimo principai, darbo rinkos skatinimas, finansinės priemonės ir išmokų pakankamumas:

- bendrieji pensijų sistemos veikimo principai: užtikrinti, kad pensijų sistemos būtų aiškos ir pritaikytos prie socialinių bei ekonominių realijų, tuo padidinant asmenų pasitikėjimą pensijų sistemomis, taip pat skatinti solidarumą tarp skirtingų kartų ir didesnę lygybę tarp lyčių;
- darbo rinkos skatinimas: siekti aukšto užimtumo lygio, ir, jeigu tai reikalinga, vykdyti atitinkamas reformas, stabdyti asmenų išėjimo į išankstines pensijas procesus, taikyti lankstesnes darbo ir karjeros schemas;
- finansinės priemonės: pensijų reformos turi būti vykdomos kartu su viešojo sektoriaus finansų stabilizavimu ir laikantis fiskalinės politikos, mažinti viešojo sektoriaus skolą, steigti pensijų rezervo fondus. Taip pat nustatyti, kad socialinio draudimo įmokos nebūtų pernelyg didelės dirbančių asmenų atžvilgiu ir siekti, kad privatūs ir valstybiniai pensijų fondai galėtų garantuoti efektyvias, prieinamas, perkeliamas ir pakankamas pensijas;
- išmokų pakankamumas: užtikrinti, kad vyresnio amžiaus žmonės neatsidurtų prie skurdo ribos bei galėtų aktyviai dalyvauti socialiniame ir ekonominiame gyvenime. Suteikti visiems asmenims teisę į pensiją (tiek valstybinio socialinio draudimo, tiek ir privačią), kurios dydis leistų išlaikyti buvusį gyvenimo lygį.

---

<sup>151</sup> Palier, B. La réforme des retraites. – Paris: Presses Universitaires de France, 2003, p. 64.

<sup>152</sup> Commission européenne, Conseil de l'Union européenne. Rapport sur des pensions viables et adéquates. 2003. P. 25–116.



Naudojantis „atvirojo koordinavimo“ metodu, 2002 m. ES valstybės pateikė pirmuosius nacionalinius pranešimus dėl pakankamų ir stabilų pensijų strategijos pagal tai, kaip ES valstybės įgyvendina Lakeno tikslus (kriterijus).

Remiantis ES valstybių nacionaliniais pranešimais, ES Taryba ir ES Komisija 2003 m. patvirtino bendrą pranešimą dėl pakankamų ir stabilų pensijų, kuriame numatyta<sup>153</sup>:

- skatinti darbuotojų darbo trukmės pratęsimą;
- siekti kuo glaudesnio ryšio tarp sumokėtų įmokų ir gaunamų išmokų;
- siekti pensijų dydžio pakankamumo;
- siekti, kad pensijų sistemos lanksčiai galėtų prisitaikyti prie išorinės aplinkos pokyčių;
- padidinti minimalios pensijos vaidmenį ir siekti įvairių pensijų režimų solidarumo;
- įvesti privačias pensijas, papildančias arba iš dalies pakeičiančias valstybinio socialinio draudimo pensijas;
- didinti pensijų sistemos skaidrumą;
- konsoliduoti pensijų sistemos valdymą.

Atkreiptinas dėmesys į Europos Bendrijų Teisingumo teismo jurisprudenciją lyčių lygybės klausimu, kadangi moterų ir vyrų lygybė prisideda prie didesnio užimtumo. EEB steigimo sutarties 119 str. numatyta, kad kiekviena valstybė narė užtikrina, kad jau per pirmąjį etapą būtų taikomas principas už vienodą darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį ir vėliau būtų jo laikomasi. Kaip jau minėta, lyčių lygybė įtvirtinta ir 1979 m. priimtoje direktyvoje Nr. 79/7 dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje. Šios nuostatos dėl diskriminacijos netaikomos tuo atveju, jei tai pateisinama socialinės politikos tikslu. Europos Bendrijų Teisingumo teismas 1982 m. vasario 16 d. byloje Nr. 19/81 (*Burton byla*) konstatavo, kad tai pateisinama senatvės pensijos amžiaus nustatymui, taip pat skiriant nedarbo ar neįgalumo išmokas (*Europos Bendrijų Teisingumo teismo 1991 m. gegužės 7 d. byla Nr. 229/89*). Daugelyje kitų Europos Bendrijų Teisingumo teismo sprendimų diskriminacija vyrų ir moterų atžvilgiu taip pat yra įvertinta nepalankiai (pavyzdžiui, Europos Bendrijų Teisingumo teismo 1995 m. rugpjūčio 11 d. byla Nr. C-92/94 (*Graham byla*))<sup>154</sup>.

2010 m. pasirašytos Europos Sąjungos pagrindinių teisų chartijos Nr. 2010/C 83/02 (šios Chartijos tekstas yra 2000 m. gruodžio 7 d. paskelbtos Chartijos tekstas su adaptacijomis; jis pakeičia minėtą Chartiją nuo Lisabonos sutarties įsigaliojimo dienos) 34 str. nustatyta, kad

<sup>153</sup> Commission européenne, Conseil de l'Union européenne. Rapport sur des pensions viables et adéquates. 2003. P. 25–116.

<sup>154</sup> Prétot, X. Les grands arrêts du droit de la Sécurité sociale. Paris: Dalloz, 1998, p. 703.

Sąjunga pripažįsta ir gerbia teisę gauti socialinio draudimo pašalpas ir naudotis socialinėmis paslaugomis, suteikiančiomis apsaugą pagal Sąjungos teisės ir nacionalinių teisės aktų nustatytas taisykles ir praktiką motinystės atveju, susirgus, patyrus nelaimingą atsitikimą darbe, esant išlaikytiniu ar sulaukus senatvės, taip pat netekus darbo. Siekdama įveikti socialinę atskirtį ir skurdą, Sąjunga pripažįsta ir gerbia teisę į socialinę paramą ir paramą aprūpinant būstu, kad pagal Sąjungos teisės ir nacionalinių teisės aktų nustatytas taisykles bei praktiką būtų užtikrintos tinkamos gyvenimo sąlygos visiems neturintiems pakankamai lėšų“. Chartijos 35 str. teigiama, kad „kiekvienas turi teisę į profilaktinę sveikatos priežiūrą ir teisę į gydymą nacionalinių teisės aktų ir praktikos nustatyta tvarka“.

2010 m. Europos Sąjungos Lisabonos Sutartyje (iš dalies keičiančios Europos Sąjungos sutartį ir Europos bendrijos steigimo sutartį) nurodoma, kad Europos Sąjunga kovoja su socialine atskirtimi ir diskriminacija bei skatina socialinį teisingumą ir apsaugą, moterų ir vyrų lygybę, kartų solidarumą ir vaiko teisių apsaugą, Sąjunga skatina ekonominę, socialinę ir teritorinę sanglaudą bei valstybių narių solidarumą“.

Taigi, Europos Sąjungos socialinės apsaugos teisės plėtra nuo 1957 m. Romos sutarties pasirašymo ir jos įtaka nacionalinėms teisės sistemoms, yra akivaizdi. Jei Romos sutartyje didžiausias dėmesys skiriamas laisvam asmenų judėjimui, tai 1985-1997 m. įvykę pokyčiai įtvirtino glaudesnę valstybių integraciją ir atskirų socialinės apsaugos teisės skyrių harmonizavimą. Europa po Amsterdamo sutarties tapo „Užimtumo Europa“.<sup>155</sup>

Vis dėlto, vien tik minimalių darbo ir socialinės apsaugos standartų nustatymo nepakanka, tarptautinės organizacijos turi dėti pastangas, kaip pagerinti standartų įgyvendinimo efektyvumą: skatinti tarptautinių konvencijų ratifikavimą; modernizuoti jau galiojančius minimalius standartus; nustatyti finansines sankcijas toms valstybėms, kurios neįgyvendina konvencijų; įsteigti fondą, kuris padėtų valstybėms įgyvendinti minimalius standartus; analizuoti ir lyginti socialinės apsaugos ir darbo teisių užtikrinimo pažangą valstybėse.<sup>156</sup>

Europos Sąjungos socialinės politikos uždavinys – derinant ekonominį augimą su socialinės apsaugos teisių išsaugojimu, skatinti gyvenimo lygio kokybės augimą. Įgyvendinant šį tikslą, ES institucijos koordinuoja socialinę politiką bei teikia rekomendacijas ES valstybių vykdomoms apsaugos sistemų reformoms. ES institucijos siekia nustatyti tam tikrus bendrus visoms valstybėms kriterijus, kurie galėtų būti išskiriami kaip unikalūs Europos Sąjungos socialinio

<sup>155</sup> Kessler, F., Lhernould, J. P. *Droit social et politiques sociales communautaires*. – Paris: Editions LIASONS, 2003.

<sup>156</sup> Hoffer, F. *Decent work 2.0*. In Pons-Vignon, N., Ncube, P. *Confronting finance*. – Geneva: International labour Office, 2012, p. 63-67.

modelio bruožai ir taip būtų nustatytas ES socialinio modelio išskirtinumas. Tokie požymiai galėtų būti „atvirojo koordinavimo“ metodas, Lisabonos strategija, socialinis dialogas, ES plėtra ir Europos Teisingumo teismo jurisprudencija.

Klausimai:

1. Kuo skiriasi deklaratyvūs teisės šaltiniai nuo norminių?
2. Koks yra Europos Bendrijų Teisingumo teismo vaidmuo?
3. Kokie pagrindiniai Europos Tarybos uždaviniai socialinės apsaugos srityje?
4. Kokie ir kur nustatyti minimalūs socialinės apsaugos standartai?
5. Kokie pagrindiniai ES socialinės apsaugos plėtros etapai?

Literatūra:

1. Barr, N. The Welfare state as Piggy bank. – Oxford: Oxford university press, 2003.
2. Bitinas A. Modern pension system reforms in Lithuania // Jurisprudencija: mokslo darbai. 2011, Nr. 18 (3).
3. Bitinas, A. Monografija „Socialinės apsaugos teisė Europos Sąjungoje: pensijų sistemų modernizavimas“. – Vilnius, leidykla „Mes“, 2011.
4. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas Nr. 883/2004 „Dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo“ // Official Journal, L 166 30/04/2004.
5. European Commission. The 2009 Ageing report: economic and budgetary projections for the EU-27 member states (2008-2060). European Commission, Luxembourg, 2009.
6. Europos Komisija. 2012 m. pensijų adekvatumo ataskaita. Europos Komisija, Nr. 10488/12, Briuselis, 2012.
7. International Labour Organisation. Worlds social security report 2010/2011: providing coverage in times of crisis and beyond. International Labour Office, Geneva, 2010.
8. Kessler, F., Lhernould, J. P. Droit social et politiques sociales communautaires. – Paris: Editions LIASONS, 2003.
9. Tatham, A. Europos Sąjungos teisė. - Vilnius, 1999.

## 11. Socialinės apsaugos sistemos valdymas ir paslaugų kokybė

### Reformų prielaidos

2008 metais prasidėjusi ekonominė krizė sąlygojo griežtas viešojo sektoriaus reformas – biudžeto išlaidų karpymą, naujų projektų suspendavimą, socialinių išmokų ir darbo užmokesčio sumažinimą ar įšaldymą. Ekonominis finansinis sunkmetis padarė įtaką viešojo sektoriaus pajamų mažėjimui Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžete, kas savo ruožtu lėmė šio biudžeto deficito dydį (2012 m. biudžeto deficitas su skolomis siekia apie 10 mlrd. Lt).

Laikas reformai viešajame sektoriuje iš tikrųjų yra kritiškas: be socialinio draudimo reformų, darbo santykių pokyčių ir be paskatų dalyvauti papildomame pensijų kaupime, valstybinio socialinio draudimo fondo deficitas bus dar didesnis, o pasitikėjimas socialinės apsaugos sistema dar labiau sumažės.

Pagal Europos statistikos biuro (Eurostato) prognozes, visuomenės senėjimo reiškinys ateityje pareikalaus vis didesnių resursų iš ES valstybių. Nors ES-27 valstybių bendras gimstamumo rodiklis 2060 m. turėtų padidėti iki 1,64 (2008 m. buvo 1,52 gimusių vaikų), tačiau toks dydis yra pernelyg mažas. Vidutinė tikėtina vyrų gyvenimo trukmė laikotarpiu 2008-2060 m. padidės 8,5 metais (nuo 76 metų 2008 metais iki 84,5 m. 2060 metais), atitinkamai vidutinė tikėtina moterų gyvenimo trukmė padidės 6,9 metais (nuo 82,1 m. 2008 metais iki 89 m. 2060 metais). Vyriausio amžiaus (80 metų ir daugiau) gyventojų skaičius ES išaugs beveik tris kartus (nuo 22 milijonų 2008 metais iki 61 milijonų 2060 metais). 65 metų ir vyresnio amžiaus žmonių santykis, palyginti su darbingo amžiaus gyventojais (15-64 m.) padidės daugiau kaip du kartus<sup>157</sup>.

Prognozuojama<sup>158</sup>, kad Lietuvoje 2050 m. kiekvienam vyresniam nei 65 m. amžiaus gyventojui teks tik 1,5 darbingo amžiaus žmogaus, vyresnio amžiaus žmonių (kuriems per 65 m.), skaičius iki 2060 m. padidės beveik dvigubai, valstybinio socialinio draudimo pensijų išlaidos padidės nuo 7,4 proc. BVP iki beveik 12 proc. BVP, dabartinė pensijų sistema 2050 m. galės užtikrinti tik 25 proc. arba beveik perpus mažesnę pensijų pakeitimo normą (vidutinės

<sup>157</sup> European Commission. The 2009 Ageing report: economic and budgetary projections for the EU-27 member states (2008-2060). European Commission, Luxembourg, 2009.

<sup>158</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. birželio 28 d. posėdžio protokolas Nr. 24 „Dėl valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemos pertvarkos“.

pensijos ir vidutinio darbo užmokesčio, nuo kurios skaičiuojamos socialinio draudimo įmokos, santykį), palyginti su dabartine 48 proc. (2010 m.).

Geresnis ES užimtumo valdymas ir koordinavimas yra būtinas bent dėl dviejų priežasčių. Pirma, dalyvavimas darbo rinkoje, nedarbas ir darbo sąnaudos yra labai svarbūs užtikrinant makroekonominį stabilumą, todėl į juos atsižvelgiama naujuose teisės aktuose, susijusiuose su makroekonominio disbalanso prevencija ir koregavimu. Antra, krizė dar labiau parodė ES šalių ekonomikos ir darbo rinkų tarpusavio priklausomybę ir pabrėžė reikmę naują ekonomikos valdyseną derinti su aktyvesniu užimtumo ir socialinės politikos koordinavimu, vadovaujantis Europos užimtumo strategija<sup>159</sup>.

J.J. Dupeyroux, analizuodamas reformų modelius<sup>160</sup>, pažymi, kad poreikis socialinės apsaugos finansavimui nuolat auga. Jeigu ES valstybėse 1970 m. vidutiniškai išlaidos sudarė 20 proc. BVP, tai jau 1980 m. – 30 proc. Be to, prisidėjo papildomi neigiami reiškiniai: konkurencijos didėjimas, nedarbo augimas ir pan. Socialinės apsaugos išlaidų stabilizavimas gali būti labai skirtingas, kadangi tai susiję su teisinio pobūdžio sunkumais (pavyzdžiui, pagarba teisėms, sukaupoms senatvės pensijai gauti), politiniais sunkumais (gyventojai prieštarauja socialinių garantijų mažinimui), ekonominiais sunkumais (ekonominė krizė didina išmokų gavėjų skaičių), socialiniais sunkumais (išmokų griežtinimas gali palikti už socialinės apsaugos sistemos ribų vis daugiau asmenų).

Taigi, vykdant socialines reformas, neturėtų būti koncentruojamasi vien tik į tradicines priemones – sumažinti išmokas ar didinti įmokas, tuo pat metu tikslinga reformuoti ir darbo teisę, ypač daug dėmesio dėl skiriant užimtumo padidinimo priemonėms, aktyviai darbo rinkos politikai, lankstesnėms darbo formoms bei Europos Sąjungos rekomendacijų įgyvendinimui.

Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija, 2009 m. pensijų peržiūros ataskaitoje pažymėjo, kad ekonominės krizės akivaizdoje vyriausybė priima trumpalaikius praktinius sprendimus, tuo tarpu, ilgalaikiai strateginiai planai, kurie yra svarbūs pensininkų pajamoms, ignoruojami<sup>161</sup>.

Tarptautinė darbo organizacija pažymėjo, kad trumpalaikis atsakas į ekonominę krizę (makroekonominė stabilizacija, prekybos politikos peržiūra, finansų sektoriaus politika ir socialinė apsauga) negali ignoruoti ilgalaikių priemonių, siekiant ateities ekonominės plėtros ir

<sup>159</sup> Europos Komisija. Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui „Ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas“. KOM(2012)173 galutinis, Briuselis, 2012.

<sup>160</sup> Dupeyroux, J.J., Borgeto, M., Lafore, R. Droit de la sécurité sociale. Paris: Dalloz, 2008, p. 54-59.

<sup>161</sup> Organisation for economic cooperation and development, Pensions at a Glance 2009 (Retirement – income systems in OECD countries). // <http://www.oecd.org/insurance/pensionsystems/43021568.pdf> (prisijungta 2012-08-01).

atsparumo ateities krizėms. Tarptautinė darbo organizacija taip pat atkreipia dėmesį, kad, kad vyriausybės turėtų dėti pastangas siekiant sustiprinti socialinių fondų valdymą, o socialiniai fondai turėtų būti kiek įmanoma geriau apsaugoti nuo netinkamo administravimo, (socialinės apsaugos finansavimas turėtų būti tvarus, apsaugotas nuo ciklinių svyravimų ar rinkų pokyčių; socialinių išmokų perkamoji galia turėtų priklausyti nuo pragyvenimo lygio)<sup>162</sup>.

Tarptautinė socialinės apsaugos asociacija pažymi, kad pagrindinis pensijų sistemų reformos siekis yra stabilizuoti pensijų sistemos finansus ir padidinti pensinį amžių, pasirenkant įvairias galimybes glaudžiau susieti pensijų išmokų dydžius su vidutine gyvenimo trukme (apibrėžtų įmokų planai Vengrijoje ir Danija, virtualios sąskaitos Italijoje ir Švedijoje, koreguojamas išmokų dydis apibrėžtų išmokų schemeje Suomijoje ir Vokietijoje, sugriežtinti darbinio stažo reikalavimai Prancūzijoje ir Danijoje) ir įvesti pensijų sistemų stabilizavimo mechanizmus (išmokos mažinamos automatiškai pagal kartos tikėtiną gyvenimo trukmę).<sup>163</sup>

J. E. Lane teigimu, pagrindiniai viešojo administravimo reformos tikslai yra efektyvumas (kai yra reformuojamos valdžios paskirstymo ir reguliavimo atšakos), lygybė (kai reikia keisti valdžios perskirstymo vaidmenį) ir taupymas. Viešojo sektoriaus reforma turi orientotis į geresnių rezultatų siekį ir sąnaudų mažinimą: jei siekiama rezultatų, tada galima diegti inovacijas bei modernias technologijas, jei tikslas yra taupymas, tokiu atveju turi būti mažinamos sąnaudos<sup>164</sup>. Viešojo valdymo reformas nagrinėjantys mokslininkai Ch. Pollit ir G. Bouckaert teigia, kad terminas „reforma“ reiškia „ne tik pokytį, bet ir (stipriai) gerą pokytį – sąmoningą judėjimą iš nelabai pageidaujamos (buvusios) padėties į labiau pageidaujamą (būsimą) padėtį. Reformų tikslai yra valstybės išlaidų taupymas, viešųjų paslaugų kokybės gerinimas, valdžios veiklos našumo ir galimybių didinimas, kad pasirinkta ir įgyvendinama politika būtų veiksminga<sup>165</sup>.

Europos bendradarbiavimo ir plėtros organizacija pabrėžia, kad vyresnio amžiaus darbuotojai turi išsaugoti ir plėsti savo žmogiškąjį kapitalą, kad jiems būtų daugiau galimybių įsidarbinti; turi būti peržiūrėtos darbo užmokesčio schemos, suteikiančios papildomus priedus vyresnio amžiaus žmonėms (kad vyresnio amžiaus žmonių įdarbinimas nebūtų darbdaviui pernelyg brangus); turi būti peržiūrėtos vyresnio amžiaus darbuotojų sveikatos bei darbo sąlygos (per reabilitacijos bei mokymo sistemas, gerinama darbuotojų sveikata ir didinamas

---

<sup>162</sup> International labour organization. Worlds social security report 2010/2011: providing coverage in times of crisis and beyond. International Labour Office, Geneva, 2010, p.112.

<sup>163</sup> International social security association. Dynamic social security for Europe: choice and responsibility: developments and trends. International social security association, Geneva, 2010, p. 8.

<sup>164</sup> Lane, J.E. Viešasis sektorius: sąvokos modeliai ir požūriai. – Vilnius: Margi raštai, 2001, p. 205.

<sup>165</sup> Pollitt, Ch., Bouckaert, G. Viešojo valdymo reforma. – Vilnius: Algarvė, 2003, p. 41.

informuotumas apie vyresnio amžiaus darbuotojų darbo poreikius); didinamas vyresnio amžiaus darbuotojų darbo mobilumas ir darbo laiko organizavimas jų karjeros pabaigoje.<sup>166</sup>

Europoje viešasis sektorius visada buvo laikomas kertiniu Europos visuomenės akmeniu, politinio stabilumo ir ekonominio augimo garantu ir pagrindiniu Europos socialinio modelio elementu. Tačiau pastarųjų metų ekonominė krizė įvedė viešojo sektoriaus „reguliavimus“ - viešojo sektoriaus išlaidų apkarpymus, darbuotojų skaičiaus ir atlyginimų mažinimą. Kai kurios valstybės (Vokietija, Švedija) struktūrines viešojo sektoriaus reformas pradėjo dar prieš 2008 m. ekonominę krizę jas tęsė, Nyderlanduose iki 2012 m. nemažinami atlyginimai, kadangi viešasis sektorius reformuotas jau 1980 m. ir 1990 m. Kitose valstybėse (Graikija, Portugalija, Rumunija) viešasis sektorius patyrė reformas dėl ekonominės krizės. Galima išskirti tokias reformas: decentralizacija (didesnės atsakomybės suteikimas vietos savivaldai – Švedija, Ispanija, Vokietija); žmogiškųjų išteklių reformos, siekiant didesnio darbuotojų pasitenkinimo darbu ir efektyvumo (daugelis Europos Sąjungos valstybių); funkcijų mažinimas (ypač sveikatos ir švietimo srityse), kai kurių viešojo sektoriaus funkcijų perdavimas privačiam sektoriui (J. Karalystė); ir atlyginimų, priedų bei darbo vietų mažinimas; darbo sąlygų pakeitimas (laikinių darbo santykių plėtra). Pavyzdžiui, Kroatijoje sustabdytas naujų darbuotojų priėmimas; Estijoje 1 proc., Lietuvoje 1,1 proc. ir Latvijoje 4,3 proc. sumažintas viešojo sektoriaus darbuotojų skaičius (2008-2009 m.); Prancūzijoje 7 proc. sumažintas darbuotojų skaičius (ypač sveikatos sektoriuje); Graikijoje numatyta 26 proc. sumažinti darbo užmokestį iki 2015 m. (daugiausia asmenims, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis); Nyderlanduose 2008-2010 m. 6 proc. didinamas darbuotojų skaičius (tačiau daugiausia priimami ne visą darbo dieną dirbantys asmenys); Portugalijoje nuo 2005 m. iki 2010 m. 9,5 proc. sumažintas viešojo sektoriaus darbuotojų skaičius, Rumunijoje taip pat 9,5 proc. sumažintas darbuotojų skaičius (2008-2011 m.); Ispanijoje 2010 m. darbuotojų skaičius sumažintas 18 tūkst.; Švedijoje 17,7 proc. sumažintas darbuotojų skaičius nuo 1991 iki 2007 m., o 2008-2010 metais – dar 1,4 proc. (tai daugiausia taikoma asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartis); J. Karalystėje nuo 2010 iki 2014 m. numatyta atleisti 10 proc. darbuotojų. Taip pat daugelyje ES valstybių įvesti ir kiti apribojimai: didinamas darbo valandų skaičius, draudžiami viršvalandžiai, sumažinti mokymai, lankstus darbo laikas, mažinamos kompensacijos ir pan.<sup>167</sup>

<sup>166</sup> Organisation for economic cooperation and development. Pensions at a Glance 2011 (Retirement – income systems in OECD and G20 countries). OECD publishing, 2011.

<sup>167</sup> Vaughan-Whitehead, D. Public sector shock in Europe: between structural reforms and quantitative adjustment (international conference “Public sector adjustments in Europe: scope, effects and policy issues”,

Tačiau Europos valstybėse vykdomos viešojo sektoriaus reformos, be išlaidų mažinimo ar efektyvumo paieškų, iššaukė ir neigiamus socialinius reiškinius – sumažėję atlyginimai, darbuotojų migracija į privatų sektorių, emigracija į kitas turtingesnes Europos valstybes (ypač tai pasakytina apie Lietuvą ir Latviją). Kai kuriuose valstybėse (pavyzdžiui, Prancūzijoje), darbuotojų skaičiaus ir viešojo sektoriaus biudžeto mažinimas sukėlė darbo intensyvumo padidėjimą („padaryti daugiau su mažesnėmis sąnaudomis ir kokybiškai“), darbo sąlygų pablogėjimą<sup>168</sup>. Vis dėl to, viešojo sektoriaus reformos turi būti vykdomos ne tik neigiamia kryptimi, tačiau turi apimti ir pozityvius procesus: įdarbinimas turi būti grindžiamas poreikiu ir kompetencija, atlyginimų pokyčiai turėtų būti progresyvūs, reformos turi būti derinamos su socialiniais partneriais, turi būti išsaugomas teikiamų socialinių paslaugų lygis, reformos turi būti grindžiamos ilgalaikė perspektyva<sup>169</sup>.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. vasario 7 d. nutarimu “Dėl viešojo valdymo tobulinimo 2012-2020 metų programos patvirtinimo”<sup>170</sup>, buvo nustatyti tokie geresnio viešojo valdymo principai:

- užtikrinti viešojo valdymo institucijų veiklos skaidrumą ir viešosios informacijos prieinamumą visuomenei;
- skatinti visuomenę, ypač nevyriausybinės organizacijas ir vietos bendruomenes, dalyvauti viešojo valdymo procesuose;
- užtikrinti visuomenės poreikius atitinkančių paslaugų teikimą;
- gerinti paslaugų kokybę taikant subsidarumo principą ir kuo aktyviau į tai įtraukiant visuomenę;
- gerinti asmenų aptarnavimo viešojo valdymo institucijose kokybę ir didinti teikiamų paslaugų prieinamumą visuomenei;
- stiprinti strateginį mąstymą viešojo valdymo institucijose ir gerinti jų veiklos valdymą;
- diegti į rezultatus orientuotą ir įrodymais grįstą valdymą.

---

organized by the international labour office in cooperation with European Commission). – Brussels, 2012, p. 1-22.

<sup>168</sup> Gautié, J. France: the public service under pressure (international conference “Public sector adjustments in Europe: scope, effects and policy issues”, organized by the international labour office in cooperation with European Commission). – Brussels, 2012, p. 91-114.

<sup>169</sup> Tzannatos, Z., Monogios, Y. Public sector adjustment amidst structural adjustment in Greece: subordinate, spasmodic and sporadic. (international conference “Public sector adjustments in Europe: scope, effects and policy issues”, organized by the international labour office in cooperation with European Commission). – Brussels, 2012, p. 91-114.

<sup>170</sup> Valstybės žinios. 2012. Nr. 22-1009.



Lietuvos socialinės apsaugos ir darbo teisės srityje, ieškant išeičių iš ekonominės krizės, buvo priimti teisės aktai, nustatantys reformų gaires ir įtvirtinti susitarimai su socialiniais partneriais ekonominės krizės metu.

2009 m. spalio 28 d. buvo pasirašytas Nacionalinis susitarimas tarp Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir socialinių partnerių – didžiausių profesinių sąjungų, verslo ir darbdavių, pensininkų organizacijų. Šiuo susitarimu Vyriausybė įsipareigojo įgyvendinti finansinio konsolidavimo priemones. Viena iš priemonių – laikinai ir diferencijuotai vadovaujantis esminiu siekiu, kad socialinės išmokos būtų mokamos laiku, mažinti pensijas taip, kad būtų apsaugoti mažiausių pensijų gavėjai, o didesnių pensijų ir kitų pajamų gavėjai solidariai prisiimtų didesnę mažinimo naštą<sup>171</sup>.

2009 m. buvo priimtas Lietuvos Respublikos socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinasis įstatymas<sup>172</sup>, kuris įstatymas įsigaliojo nuo 2010 sausio 1 d. Šiuo įstatymu numatoma, kad valstybinės socialinio draudimo pensijos nuo 2010 m. sausio 1 d. dvejiems metams perskaičiuojamos padidinant pagrindinę pensijos dalį iki 120 procentų valstybinės socialinio draudimo bazinės pensijos dydžio bei taikant mažesnę einamųjų metų draudžiamųjų pajamų dydį (jis sumažintas iki 1170 Lt.). Tačiau šio įstatymo nuostatos nebuvo taikomos valstybinėms socialinio draudimo senatvės, išankstinėms senatvės, ištarnauto laiko, netekto darbingumo, netekus 60–70 procentų darbingumo, pensijoms, kurios yra mažesnės už įstatymo nustatytą ribinį dydį (650 Lt), valstybinėms socialinio draudimo našlaičių (maitintojo netekimo) pensijoms ir netekto darbingumo pensijoms, netekus 45–55 procentų darbingumo (III grupės invalidumo pensijoms), kurios mažesnės nei pusė ribinio dydžio (325 Lt), o pensijos neperskaičiuojamos ir asmenims, gaunantiems netekto darbingumo pensijas, paskirtas netekus 75–100 procentų darbingumo (I grupės invalidumo pensijas). Visiems senatvės pensijų gavėjams, kuriems nustatytas didelių specialiųjų poreikių lygis, pensijos perskaičiuojamos, jeigu jos yra didesnės nei 650 Lt.

Nuo 2010 m. gruodžio 1 d. įsigaliojo Laikinojo įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas, pagal kurį, asmenims, gaunantiems valstybines socialinio draudimo senatvės pensijas ir kuriems nustatytas didelių specialiųjų poreikių lygis, mokamos viso dydžio pensijos, netaikant mažinimo. Taip pat, įsigaliojus šiam įstatymo pakeitimui, asmenims, netekusiems 45–55 procentų darbingumo (III grupės invalidumo), pensijos perskaičiuojamos tik tuo atveju, jei pensijos dydis viršija ribinį dydį (650 Lt), iki įstatymo įsigaliojimo netekto

<sup>171</sup> Socialinis pranešimas (2010-2011 m.). Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. – Vilnius, 2011, p. 91-93.

<sup>172</sup> Valstybės žinios. 2009. Nr. 152-6820.

darbingumo, netekus 45–55 procentų darbingumo (III grupės invalidumo), pensijos buvo perskaičiuojamos, jeigu viršija pusę ribinio dydžio (325 Lt.)<sup>173</sup>.

Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas nustatė<sup>174</sup>, kad laikinai sumažintos valstybinio socialinio draudimo išmokos ir valstybinės pensijos (rentos bei kompensacinės išmokos) turi būti pagal socialinio teisingumo principą per protingą laikotarpį kompensuotos, Lietuvos Respublikos Vyriausybė nutarimu „Dėl sumažintų valstybinių socialinio draudimo senatvės ir netekto darbingumo pensijų kompensavimo tvarkos koncepcijos patvirtinimo“<sup>175</sup> patvirtino kompensavimo koncepciją ir pavedė Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai kartu su 2012 metų Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto projektu parengti ir iki 2011 m. spalio 15 d. pateikti Lietuvos Respublikos Vyriausybei pagal šiuo nutarimu patvirtintos kompensavimo koncepcijos nuostatas parengtą įstatymo projektą. Šioje kompensavimo koncepcijoje yra nustatyta, kokie turi būti esminiai kompensavimo tvarkos reikalavimai, kompensavimo principai, ekonominės aplinkybės kompensavimui pradėti. Pensijų gavėjų praradimai dėl valstybinių socialinio draudimo senatvės ir netekto darbingumo pensijų sumažinimo turi būti kompensuojami ne sukuriant išipareigojimą grąžinti sumažintas sumas per kokį nors laikotarpį, bet didinant valstybines socialinio draudimo senatvės ir netekto darbingumo pensijas, prieš tai jas grąžinus į buvusias prieš sumažinimą dydžius. Numatoma, kad per 5 metus nuo kompensavimo pradžios asmenų, kuriems buvo sumažintos pensijos, vidutinė pensija bus ne mažiau kaip 5 procentais didesnė nei buvusioji 2008 metais. Siekiant teisingo kompensavimo, bus nustatytas spartesnis didinimo tempas vyresniems pensijų gavėjams, taip pat papildomas koeficientas asmenims, kuriems pensija papildomai sumažinta dėl draudžiamųjų pajamų.

2010 m. birželio 15 d. Vyriausybė patvirtino valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemos reformos pertvarkos koncepciją<sup>176</sup>. Reformos tikslas – nustatčius valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemos problemas, įtvirtinti esminius šios sistemos pertvarkymo bruožus, kad numatomas naujas teisinis reglamentavimas užtikrintų ilgalaikį sistemos finansinį tvarumą, sistema garantuotų adekvačias ir tikslingas išmokas ir būtų veiksmingiau administruojama. Koncepcijoje identifikuotos tokios problemos:

---

<sup>173</sup> Valstybės žinios. 2011. Nr. 132-6717.

<sup>174</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2010 m. balandžio 20 d. sprendimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2002 m. lapkričio 25 d., 2003 m. gruodžio 3 d., 2006 m. sausio 16 d., 2007 m. rugsėjo 26 d., 2007 m. spalio 22 d., 2007 m. lapkričio 22 d., 2008 m. gruodžio 24 d. nutarimų ir 2009 m. sausio 15 d. sprendimo nuostatų išaiškinimo“ (Valstybės žinios. 2010. Nr. 46-2219).

<sup>175</sup> Valstybės žinios. 2010. Nr. 82-4333.

<sup>176</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. birželio 28 d. posėdžio protokolas Nr. 24 „Dėl valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemos pertvarkos“.

- Dabartinė išmokų sistema sudaro sąlygas jų dubliavimuisi, kas savo ruožtu sąlygoja neaiškią takoskyrą tarp socialinio draudimo sistemos ir jos garantuojamų išmokų įvykus draudiminiam įvykiui ir paramos sistemos garantuojamų išmokų bei valstybinių pensijų, pastarųjų paskirtis nėra pakankamai apibrėžta ir vienareikšmė.
- Socialinio draudimo pensijų persikirstomoji dalis (bazinė pensija) turi didelę reikšmę pensijos dydžiui, tuo tarpu asmens sumokėtų įmokų įtaka yra nepakankamai atspindėta, ir tai šią sistemą daro nepatrauklią. Įmokų mokėtojų ir išmokų gavėjų santykis prastėja ir tai ateityje sąlygos nuolatinį „Sodros“ biudžeto deficitą. Išmokos nėra susietos su šio santykio raida ar būsima gyvenimo trukme, sistemoje nėra paskatų atidėti pensijos mokėjimą.
- Netektas darbingumas ir specialieji poreikiai nustatomi nepakankamai skaidriai, šis procesas mažai kontroliuojamas, sistema per mažai skatina kuo greičiau grįžti į darbo rinką, atvirkščiai, darbingumo lygio siekiama kaip statuso, užtikrinančio pastovų pajamų šaltinį nepaisant darbo veiklos.
- Valstybinio socialinio draudimo sistema yra finansiškai pažeidžiama, nekaupiamas rezervas, kuris ekonominio nuosmukio metu ar pablogėjus demografiniai situacijai padėtų išlaikyti atitinkamą šios sistemos išmokų, visų pirma pensijų, lygį, o išmokų indeksavimas nėra susietas su ekonominiais ir demografiniais rodikliais ir veikiamas politiškai. Nėra ilgalaikės pradėto pensijų kaupimo finansavimo strategijos.
- Valstybinio socialinio draudimo finansavimo šaltinis (įmokos nuo aktyvios veiklos pajamų) nėra ir nebus pakankamas siekiant subalansuoti biudžetą, užtikrinti mokėtas įmokas atitinkančias išmokas, nors įmokų tarifas yra jau dabar gana aukštas ir apmokestinamoji bazė pagrindiniams mokėtojams neribojama.
- Valstybinio socialinio draudimo įmokų administravimo sistema neretai dubliuoja mokesčių surinkimo sistemą, o šių dviejų sistemų taikomos procedūros žymiai skiriasi, tai didina našta verslui. Valstybinio socialinio draudimo administravimo išlaidos nėra formaliai ribojamos

Koncepcijoje numatyti tokie pagrindiniai pasiūlymai, kaip modernizuoti socialinio draudimo sistemą:

- palaispniui ilginti pensinį amžių iki 65 m. abiem lytims (2027 m.);

- palaipsniui siaurinti valstybinių pensijų ir rentų sistemą, kai kurių iš jų atsisakant kaip privileginių, racionalizuojant skyrimo sąlygas (nebeskirti naujų Lietuvos Respublikos pirmojo ir antrojo laipsnių valstybinių pensijų už nuopelnus;
- asmenims, turintiems teisę gauti ir valstybinę, ir socialinio draudimo našlaičių pensiją jų pasirinkimu mokėti tik vieną iš jų;
- peržiūrėti rentų sportininkams ir artistams skyrimo ir mokėjimo sąlygas);
- išmokas specialiesiems poreikiams per tam tikrą pereinamąjį laikotarpį nukreipti socialinių paslaugų neįgaliesiems teikimui, leidžiant neįgaliajam pasirinkti paslaugas ar išmoką;
- nustatyti tikslesnį motinystės ir tėvystės išmokų ryšį su mokėtomis įmokomis bei socialinio draudimo sistemos finansinėmis galimybėmis;
- tęsti diskusijas su socialiniais partneriais dėl ligos pašalpų mokėjimo tvarkos peržiūrėjimo, vykdant antrojo etapo reformos priemones ir siekiant objektyviau paskirstyti pašalpos mokėjimo našta tarp darbuotojo, jo darbdavio ir valstybės;
- peržiūrėti ir su socialiniais partneriais aptarti nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo pertvarkymo perspektyvas;
- pertvarkyti socialinio draudimo sistemos administravimą taip, kad administruojančios institucijos nebūtų išlaikomos iš socialinio draudimo įmokų, įmokos būtų tvarkomos pagal atskiras socialinio draudimo rūšis, būtų nustatyta aiški rezervo formavimo ir turto naudojimo tvarka ir apmokėjimas už “Sodros” teikiamas paslaugas, o įmokų ir mokesčių surinkimas ir išmokų mokėjimas koncentruotas atskirose specializuotose institucijose;
- pertvarkyti senatvės pensijų skaičiavimą, taikant naują, aiškesnę pensijų formulę, pensijų dydžio nustatymo ir indeksavimo tvarką;
- palaipsniui pereiti prie naujos bazinės pensijos arba nacionalinės pensijos, finansuojamos iš bendrųjų mokesčių;
- atskirti netekto darbingumo išmokų ir senatvės pensijų skaičiavimą;
- įmokas skaičiuoti ir nuo tų pajamų, kurios pakeičia darbo užmokestį, t.y. socialinio draudimo pašalpų (ligos, motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės), nedarbo draudimo pašalpų), kurios dabar prilyginamos asmens draudžiamosioms pajamoms ir taip suteikia teises į pensiją;
- optimizuoti kaupiamų lėšų pensijų fonduose investavimo strategijas priklausomai nuo kaupimo dalyvio amžiaus ir atskaitymus pensijų fondų valdytojų naudai susieti

su turto valdymo efektyvumu bei geriau reglamentuoti kaupiamųjų pensijų įsigijimą ir galimų II pensijų pakopos išmokų spektrą;

- valstybines pensijas integruoti į bendrą socialinio draudimo ir kaupimo pensijų sistemą, mokant didesnes įmokas.

### **Valstybinio socialinio draudimo sistemos pertvarka**

Prasidėjus ekonominei krizei, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetas tapo nesubalansuotas (deficitinis), todėl socialinio draudimo sistema išlieka daugiausia reformų ir konkrečių veiksmų reikalaujančia sritimi. Tuo tikslu 2011 m. gegužės 24 d. Lietuvos Respublikos Seime patvirtintos Valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemos pertvarkos gairės<sup>177</sup>, kurių ilgojo laikotarpio tikslas – sukurti tvaresnę, saugesnę, skaidresnę, adekvačias išmokas garantuojančią sistemą, taip pat pertvarkyti esamą valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemos modelį ir užtikrinti ne tik orų gyvenimą senatvėje, bet ir tinkamą atlygį už visą gyvenimą dirbtą darbą. Valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemos pertvarkos gairėse nustatyti pagrindiniai pensijų sistemos pertvarkos principai, kuriais remiantis nustatomas aiškesnis ir stipresnis įmokų ir išmokų ryšys – išmokų dydžius susiejant su mokėtų įmokų dydžiais ir laikotarpiu, už kurį apskaičiuotos ir mokėtos socialinio draudimo įmokos, skatinant asmenis dalyvauti socialinio draudimo sistemoje. Taip pat pertvarkos tikslui įgyvendinti siūloma siekti, kad išmokos labiau priklausytų nuo sumokėtų įmokų bei pakeisti bazinės pensijos skyrimo ir mokėjimo tvarką taip, kad vietoj šiuo metu mokamų socialinio draudimo bazinės pensijos, socialinio draudimo našlių pensijos ir šalpos pensijos būtų mokama viena neįmokinė pensija iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto.

Valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemos pertvarkos gairėse nustatyti valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemos pertvarkos principai:

- sistemos išgryninimo – solidarumo ir socialinio draudimo dalių atskyrimas pensijų ir kitų socialinio draudimo išmokų sistemoje išgryninant valstybinio socialinio draudimo sistemą ir didinant jos skaidrumą;
- aiškesnio ir stipresnio įmokų ir išmokų ryšio nustatymo – išmokų dydžius susiejant su mokėtų įmokų dydžiais ir laikotarpiu, už kurį apskaičiuotos ir mokėtos socialinio draudimo įmokos, skatinant asmenis dalyvauti socialinio draudimo sistemoje;

---

<sup>177</sup> Valstybės žinios. 2011. Nr. 66-3103.

- aiškios, objektyviais kriterijais paremtos išmokų indeksavimo tvarkos nustatymo;
- valstybinių pensijų įtraukimo į bendrąją valstybinio socialinio draudimo ir antrosios pakopos privačių kaupiamųjų pensijų sistemą;
- antrosios pakopos privačių pensijų kaupimo sistemos efektyvumo didinimo, geresnio reglamentavimo;
- Fondo biudžeto ir valstybės biudžeto santykio nustatymo – balansuojant finansų srautus, derinant skolinimąsi, pensijų kaupimo finansavimą ir gerinant administravimą.

*Gairėse siūlomi tokie pagrindiniai valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemos pertvarkymai:*

- naujoje sistemoje numatyti tik tokias valstybinio socialinio draudimo išmokas, kuriomis asmenims kompensuojamos dėl draudiminio įvykio prarastos pajamos, nuo kurių buvo apskaičiuotos ir sumokėtos socialinio draudimo įmokos;
- numatyti, kad dėl to paties draudiminio įvykio negali būti mokamos kelios socialinio draudimo išmokos;
- įmokinėje pensijoje siekti, kad išmokos daugiau priklausytų nuo sumokėtų įmokų;
- įvertinti galimybes socialinio draudimo senatvės pensiją apskaičiuoti pagal virtualių sąskaitų sistemą arba pagal apskaitos vienetų („taškų“) sistemą;
- pakeisti bazinės pensijos skyrimo ir mokėjimo tvarką taip, kad vietoj socialinio draudimo bazinės pensijos, socialinio draudimo našlių pensijos ir šalpos pensijos būtų mokama viena neįmokinė pensija iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto;
- sukurti paskatų dirbti ilgiau sistemą, skatinančią vyresnio amžiaus moterų ir vyrų užimtumą; nustatyti pensijos dydžių ryšį su demografiniais ir ekonominiais rodikliais; taikyti lankstų pensinį amžių;
- įmokas senatvės pensijai skaičiuoti ir mokėti nuo visų pajamų, kurios įskaičiuojamos į pensijos dydį (motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės) pašalpų ir nedarbo draudimo išmokos);
- netekus darbingumo skaičiuoti nesiejant su senatvės pensijų apskaičiavimo tvarka, pensijų dydį susiejant su darbingumo netekimo procentais ir skatinat asmenis labiau integruotis į darbo rinką;
- numatyti priemonės asmens darbingumo lygio nustatymo kontrolei stiprinti;
- pertvarkyti specialiųjų poreikių sistemą – nustatant poreikius į ją įtraukti socialinius aspektus, plėtojant socialinių paslaugų sritį;

- gerinti Fondo finansavimą ir optimizuoti administravimą;
- pertvarką atlikti nedidinant valstybinio socialinio draudimo įmokų tarifo;
- pensijų sistemoje nustatyti didesnę skatinimą asmenims, auginantiems vaikus.

*Valstybinių pensijų, rentų ir kitų valstybinių išmokų srityje siūloma:*

- neplėsti nukentėjusiųjų asmenų valstybinių pensijų gavėjų grupių. Valstybines pensijas ir rentas suskirstyti į skiriamas pagal profesiją (mokslininkai, pareigūnai ir kariai, teisėjai, sportininkai, artistai ir kt.) ir statusą (daugiavaikės motinos, garbės donorai, pasipriešinimo okupacijoms (rezistencijos) dalyviai-kariai savanoriai ir laisvės kovų dalyviai ir kt.);
- išmokas, mokamas atskirų profesijų asmenims, kaip papildomas garantijas įtraukti į bendrą socialinio draudimo pensijų sistemą;
- sudaryti galimybę gauti išmokas iki nustatyto pensinio amžiaus (pavyzdžiui, kariams ar policijos pareigūnams, kurių draudėjas – valstybė), mokant pensijų socialiniam draudimui iš valstybės biudžeto didesnes įmokas;
- pakeisti paskirtų valstybinių pensijų ir rentų mokėjimo tvarką draudžiamųjų pajamų turintiems asmenims.

*Tobulinant pensijų kaupimą antrosios ir trečiosios pakopos pensijų fonduose, numatyta:*

- nustatyti valstybinio socialinio draudimo įmokų tarifo dalis pensijų socialiniam draudimui ir pensijų kaupimui;
- siekti didesnio pensijų fondų efektyvumo, susiejant atskaitymus tik su turtu, panaikinant su efektyvumu nesusijusį atskaitymą nuo įmokų;
- sumažinti bendrą atskaitymų nuo pensijų turto lygį;
- sumažinti pensijų kaupimo sistemos dalyvių investicinę riziką;
- nustatyti daugiau pensijų išmokų – nustatyti periodinę išmoką (kai sukauptas turtas mažesnis už pensijų anuiteto privalomumo ribą) ir kelias pensijų anuitetų rūšis;
- reglamentuoti pensijų anuitetų pardavimo procesą;
- įvertinti galimybę įsteigti valstybės valdomą pensijų kaupimo bendrovę antrosios pakopos pensijų fondams valdyti;
- skatinti asmenis dalyvauti profesinių pensijų fonduose ir trečiosios pensijų pakopos fonduose (privačios kaupiamosios pensijos);

- keičiant dalyvavimo pensijų kaupimo sistemoje sąlygas, leisti to pageidaujantiems apdraustiesiems per nustatytą terminą vieną kartą grįžti iš antrosios pakopos pensijų fondų į valstybinio socialinio draudimo sistemą.

Remiantis minėtosiomis Gairėmis, 2011 m. birželio 8 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė patvirtino Valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemos pertvarkos gairių įgyvendinimo priemonių planą<sup>178</sup>.

Pagrindinės socialinio draudimo sistemos modernizavimo priemonės – pensinio amžiaus ilginimas ir skatinimas dalyvauti papildomame socialiniame draudime bei valstybinio socialinio draudimo įmokomis finansuojamų privačių pensijų fondų veiklos geresnis reglamentavimas.

Nuo 2012 m. pradėta laipsniškai ilginti pensinį amžių, t. y. moterims pridedant po 4 mėnesius per metus, o vyrams po 2 mėnesius per metus tam, kad iki 2026 m. būtų pasiektas pensinis amžius 65 m. Pensinio amžiaus ilginimas yra glaudžiai susijęs su ilgesne gyvenimo trukme. Vienos šalys taiko fiksuotą pensinį amžių, kitos – lankstų (pavyzdžiui, Vokietijoje pensinis amžius yra 65, tačiau 2035 m. jau bus 67 m., nors galima išeiti į pensiją įmokas mokėjus 45 m.; Švedijoje ir Suomijoje 65 m. pensinis amžiaus taikomas tik nacionalinei pensijai, tačiau nėra nustatytas pensinis amžius pensijos daliai, kuri priklauso nuo darbinių pajamų). Viena iš pagrindinių Europos Sąjungos rekomendacijų – pensinio amžiaus ilginimas ir išankstinių pensijų schemų pakeitimas. Pensinio amžiaus ilginimas vyksta beveik visose ES valstybėse dėl to, kad valstybinio socialinio draudimo pensijų sistema finansiškai pažeidžiama, visuomenė sensta, žmonės ilgiau gyvena, mažas gimstamumas. Kovoje su visuomenės senėjimo reiškiniu, ES institucijos rekomenduoja skatinti vyresnio amžiaus žmones ilgiau likti darbo rinkoje. ES strategijoje „Europa 2020“ yra nurodyta, kad valstybės narės turėtų skatinti užimtumą per vyresnio amžiaus žmonių aktyvumo programas<sup>179</sup>. Europos Komisijos Žaliojoje knygoje „Link adekvačių, tvarių ir saugių Europos pensijų sistemų“ pažymėta, kad valstybės narės turėtų:

- padidinti pensinį amžių;
- skatinti vėlyvą išėjimą į pensiją ir numatyti neigiamas pasekmes už pasitraukimą į išankstinę pensiją;
- apskaičiuojant pensijas, į pensijų formulę įtraukti ne tik kelis geriausius metus, o visų dirbtų metų vidurkį;

<sup>178</sup> Valstybės žinios. 2011. Nr. 73-3509.

<sup>179</sup> European Commission. Europe 2020: Integrated guidelines for the economic and employment policies of the member states. European Commission, Brussels, 2010.



- apriboti galimybes ankstyvam pasitraukimui į pensiją;
- numatyti tokias darbo rinkos priemones, kurios skatintų vyresnio amžiaus darbuotojus likti darbo rinkoje ir lyčių lygybę darbo rinkoje<sup>180</sup>.

Skatinant privatų kaupimą senatvei, turi būti priimti įstatymai, užtikrinantys geresnį pensijų fondų valdymą, įvertinta kitų valstybių praktika ir tarptautinės rekomendacijos. Privačios pensijų sistemos gali šiek tiek sumažinti spaudimą valstybinėms pensijų schemoms, tačiau tai gali efektyvu taikant mokestines lengvatas (kas reiškia papildomai negautas pajamas į valstybės biudžetą). Tarptautinė socialinės apsaugos asociacija pažymėjo, kad daugelyje šalių nustatytas griežtas privačių sistemų reguliavimas, siekiant apsaugoti asmens interesus.<sup>181</sup> Tarptautinė darbo organizacija nurodo, kad vien privatus pensinis draudimas negali užtikrinti asmens interesų apsaugos senatvėje, turi būti kombinuotas ir valstybinis socialinis draudimas ir privatus draudimas. Per ekonominę krizę, vienos valstybės naudojo nacionalinius rezervus, kitos – pakeitė pensijų fondų veiklą reguliuojančius teisės aktus, kurie suteikė vyriausybei daugiau galių spręsti dėl investicijų į nacionalinę ekonomiką.<sup>182</sup> Lietuvoje taip pat keičiama pensijų kaupimo privačiuose pensijų fonduose (II pakopos pensijų kaupimas) sistema, įvedant savanorišką asmens kaupimą ir mokestines lengvatas bei mažinant administravimo mokesčius;

Pagal šiuos Seimo ir Vyriausybės teisės aktus, vykdomi socialinio draudimo sistemos pertvarkymai:

- nuo 2011 m. liepos 1 d. įsigaliojo nauja motinystės (tėvystės) socialinio draudimo išmokų sistema (sudaryta galimybė asmeniui pasirinkti išmokos gavimo laiką – vienerius ar dvejus metus, taip derinant šeimos ir karjeros galimybes);
- visos valstybinės rentos, pensijos, kompensacinės išmokos iš įvairių įstaigų perduodamos mokėti „Sodrai“ (šiuo metu tokias išmokas moka įvairios institucijos – savivaldybių administracijos; Vidaus reikalų ministerija; Krašto apsaugos ministerija; Valstybės saugumo departamentas; Generalinė prokuratūra; Kalėjų departamentas; Specialiųjų tyrimų tarnyba; Muitinės departamentas; Kultūros ministerija; Nacionalinė teismų administracija; Seimo kanceliarija; Kūno kultūros ir sporto departamentas; Prezidento kanceliarija).

<sup>180</sup> European Commission. Green paper: towards adequate, sustainable and safe European pension systems. KOM(2010)365 final, Brussels, 2010.

<sup>181</sup> International social security association. Dynamic social security for Europe: choice and responsibility: developments and trends. International social security association, Geneva, 2010, p. 12.

<sup>182</sup> International labour organisation. Social security and the rule of law: general survey concerning social security instruments in light of the 2008 Declaration on social justice for a fair globalization (ILC.100/III/1B). International Labour Office, Geneva, 2011, p. 183.

- 2012 m. sausio 1 d. atstatytas 2009 metais buvęs valstybinių socialinio draudimo senatvės ir netekto darbingumo pensijų lygis (baigėsi laikinųjų teisės aktų, kuriais sumažintos išmokos, galiojimas).
- valstybinės pensijos ir kitos pensinio pobūdžio išmokos, kurios mokamos iš valstybės biudžeto, nebemažinamos nuo 2012 m. rugsėjo 1 d. dirbantiems asmenims, kurie turi su darbo santykiais ar savarankiška veikla susijusių pajamų;
- nuo 2012 m. sausio 1 d. reformuota Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų struktūra;
- siekiama efektyvesnio „Sodros“ turto valdymo;
- siekiama stiprinti socialinių partnerių įtaką valdant socialinio draudimo sistemą – ilgalaikės esamos valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemos pertvarkos eiga ir laukiami rezultatai kas 4 metai turėtų būti svarstomi Seime;
- siekiama nustatyti, kad „Sodrai“ paskolos iš valstybės biudžeto suteikiamos su beprocentinėmis palūkanomis, nustačius pensijų indeksavimo mechanizmą;
- siekiama peržiūrėti pensijų mokėjimo būdą (apskaitos vienetai ar virtualios sąskaitos), pagal atitinkamą koncepciją;
- siekiama reformuoti valstybines pensijas (pagal atitinkamą koncepciją);
- nuo 2011 m. nebeskiriamos pirmojo ir antrojo laipsnių valstybinės pensijos už nuopelnus;
- nuo 2011 m. nebeskiriamos ir dvi našlaičių pensijos už mirusius pirmojo ir antrojo laipsnių, nukentėjusiųjų asmenų ir pareigūnų bei karių valstybinių pensijų gavėjus;
- nedarbo draudimo išmokų skyrimas ir mokėjimas turėtų būti vykdomas „Sodroje“ (mažės administravimo sąnaudos, klientų aptarnavimas taps paprastesnis, sumažės informacijos apsikeitimo poreikis tarp Lietuvos darbo biržos ir Sodros bei kaštai);
- teisės aktuose siekiama įteisinti valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto rezervą ir nustatyti pensijų indeksavimo mechanizmą, išmokas susieti su tikėtina gyvenimo trukme;
- tobulinti antrosios pakopos pensijų kaupimo sistemą, įvedant gyvenimo ciklą fondus (t.y. asmens dalyvavimo pensijų fonduose rizikingumas turėtų priklausyti nuo asmens amžiaus);
- analizuojama galimybė įsteigti valstybinę pensijų kaupimo bendrovę;
- siekiama bazinės pensijos (neįmokinė pensija) perduoti valstybės biudžetui;

- pateikti teisės aktus dėl visų valstybinių pensijų, rentų ir šalpos išmokų mokėjimo funkcijos perdavimo Sodrai;
- siekiama reformuoti neįgalumo išmokų sistemą (griežtesnė išmokų skyrimo tvarka);
- Sodros biudžete kasmet turėtų būti numatomos lėšos, skirtos nedarbo socialinio draudimo bei aktyvių užimtumo rėmimo priemonių finansavimui, o Lietuvos darbo biržos išlaikymo išlaidos turėtų būti numatomos valstybės biudžete.

### **Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo pertvarka**

2011 m. liepos 13 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu „Dėl sutikimo reorganizuoti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinius skyrius“ buvo pradėta valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų („Sodra“) reforma<sup>183</sup>. Reformos tikslas – ne tik sumažinti darbuotojų skaičių (435 pareigybėmis), bet ir tolygiau paskirstyti darbuotojų darbo krūvius visoje Lietuvoje. Pagrindiniai valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo reformos principai nustatyti 2011 m. gegužės 24 d. Lietuvos Respublikos Seime patvirtintose Valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemos pertvarkos gairėse:<sup>184</sup>

- sutvarkyti valstybinio socialinio draudimo rūšių teisinį reglamentavimą ir apskaitą: atskirti sveikatos draudimą ir pensijų kaupimą nuo valstybinio socialinio draudimo;
- nustatyti, kad į Fondo pajamas įskaitomos tik tos įmokos, kurios naudojamos vadovaujantis valstybinį socialinį draudimą reglamentuojančiais teisės aktais;
- pakeisti Fondo biudžeto apskaitą, nustatyti, kad įmokos būtų apskaitomos pagal atskiras socialinio draudimo rūšis;
- numatyti, kad dėl ekonominės krizės susidaręs Fondo pajamų ir išlaidų skirtumas dengiamas iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto, jeigu tam nepakanka Fondo rezervo;
- paskolų, paimtų siekiant įvykdyti įsipareigojimus apdraustiesiems, palūkanos mokamos ne iš Fondo biudžeto lėšų, bet iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto lėšų. Pritrūkus lėšų, paskolos Užimtumo fondui teikiamos ir

<sup>183</sup> Valstybės žinios. 2011. Nr. 92-4385.

<sup>184</sup> Valstybės žinios. 2011. Nr. 66-3103.

administruojamos ne iš Fondo biudžeto, o iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto;

- patvirtinti Fondo rezervo sudarymo ir naudojimo tvarkos aprašą;
- įvertinus įvairias šiuo metu Fondo patiriamas administravimo išlaidas, apsispręsti dėl jų optimizavimo ir finansavimo šaltinių ateityje;
- pakeisti administruojančių institucijų funkcijas: Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos – įstaiga, mokanti ne tik socialinio draudimo (įskaitant nedarbo draudimo išmokas), bet ir visas valstybines pensijas ir rentas (įskaitant ir pareigūnų, ir artistų), taip pat šalpos pensijas;
- ilgalaikės esamos valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemos pertvarkos eiga ir laukiami rezultatai kas ketveri metai svarstomi Lietuvos Respublikos Seime (svarstymas pradedamas ne vėliau kaip per 6 mėnesius nuo naujos Lietuvos Respublikos Seimo kadencijos veiklos pradžios), įstatyme nustačius finansines ir administracines priemones, kurių reikia valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemos finansiniam stabilumui ir išmokų adekvatumui užtikrinti;
- valstybinio socialinio draudimo fondo taryba, veikianti trišaliu principu, kiekvienais metais privalo Lietuvos Respublikos Vyriausybei pateikti išvadą dėl valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemos pertvarkos eigos ir Lietuvos Respublikos Seimui – išvadą dėl esamos būklės, kokių papildomų priemonių reikia pensijų sistemos finansiniam stabilumui ir išmokų adekvatumui užtikrinti;
- stiprinti Valstybinio socialinio draudimo fondo tarybos nepriklausomumą, atsakomybę ir plėsti jos funkcijas.

Reformuojant Fondo valdybos administravimo įstaigas, iš 47 Fondo valdybos teritorinių skyrių, turinčių juridinio asmens statusą, liko tik 10 juridinio asmens statusą turinčių teritorinių skyrių. Reorganizavimu optimizuota Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų struktūra – centralizuotas bendrųjų funkcijų valdymas, užtikrintas efektyvesnis Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto lėšų ir žmogiškųjų išteklių naudojimas ir gerinama paslaugų kokybė.

Viena iš darbuotojų skaičiaus mažinimo ir administravimo reformos pagrindinė priežastis – elektroninių paslaugų plėtra. „Sodra“ administruoja tris pagrindines elektronines paslaugų sistemas: elektroninių nedarbingumo pažymėjimų bei elektroninių nėštumo ir

gimdymo atostogų pažymėjimų tvarkymo sistema (EPTS); elektroninę gyventojų aptarnavimo sistemą (EGAS) ir elektroninę draudėjų aptarnavimo sistemą (EDAS).

Nuo 2010 m. liepos 1 d. asmens sveikatos priežiūros įstaigos nedarbingumo pažymėjimus bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimus visuotinai pradėjo išduoti tik per EPTS. Asmens sveikatos priežiūros įstaigoms įdiegus šią EPTS, asmenį gydantis gydytojas, išduodamas elektroninį pažymėjimą, sugaišta kur kas mažiau laiko, nes nebereikia ranka pildyti blanko, o tik į sistemą įvesti kai kuriuos duomenis apie asmeniui nustatytą laikinąjį nedarbingumą ar nėštumo ir gimdymo atostogas, elektroninio pažymėjimo nereikia tvirtinti įstaigos antspaudu (spaudu). Elektroninis pažymėjimas – tai vienas laikinojo nedarbingumo laikotarpis, kuris gydytojo (elektroniniu parašu) patvirtinamas tik vieną kartą, kurio užbaigti nereikia. Tokiu būdu, sergantis asmuo, dar nepasibaigus savo ligai, gali kreiptis dėl ligos pašalpos išmokėjimo į nurodytąją banko sąskaitą. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniai skyriai pranešimus apie apdraustiesiems išduotus nedarbingumo bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimus iš asmens sveikatos priežiūros įstaigų gauna iš karto, lieka tik apdraustajam kreiptis dėl ligos išmokos. Be to, mažinant asmens sveikatos priežiūros įstaigose pildomų popierinių ataskaitų/žurnalų kiekį, EPTS sistema gydytojams leidžia suformuoti įvairias ataskaitas apie jų įstaigoje išduotus elektroninius pažymėjimus. Taip pat ši sistema leidžia gauti operatyvius duomenis darbdaviui apie susirgusį darbuotoją. Visos šios priemonės sudarė sąlygas gerinti laikino nedarbingumo kontrolę.

EGAS sistemoje galima gauti informaciją apie priskaičiuotas ir mokamas išmokas, įgytą valstybinio socialinio pensijų draudimo stažą, teikti elektroninius prašymus išmokoms gauti, popierinėms pažymoms išduoti. Taip pat sistemoje galima pateikti užklausą dėl valstybinio savanoriškojo socialinio draudimo sutarties sudarymo, leisti asmeninę informaciją peržiūrėti kitiems asmenims, pavyzdžiui, kredito, draudimo bendrovėms.

EDAS sistemoje draudėjai (įmokų mokėtojai) visas socialinio draudimo formas, pranešimus gali administruoti elektroniniu būdu.

Po reorganizavimo, teritoriniai skyriai atlieka šias funkcijas: kontroliuoja apskaičiuotų socialinio draudimo įmokų, baudų, delspinigių sumokėjimą ir priverstinai išieško laiku nesumokėtas socialinio draudimo įmokas, baudas ir delspinigius; priima prašymus gauti pensiją, pašalpą ar kitą išmoką ir ją skiria; tvarko apdraustų asmenų įskaitą ir kontroliuoja duomenų keitimo apdraustų asmenų įskaitoje pagrįstumą, išduoda asmenims nustatytos formos valstybinio socialinio draudimo pažymėjimus; analizuoja socialinio draudimo rodiklius ir įgyvendins priemones šiems rodikliams pagerinti, teikia atitinkamus pasiūlymus Fondo valdybai; Fondo valdybos nustatyta tvarka atlieka socialinio draudimo lėšų apskaitą;

apskaičiuoja delspinigius; priverstine tvarka išieško iš draudėjų lėšas, išmokėtas iš Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto pažeidžiant nustatytą tvarką; įstatymų nustatyta tvarka išieško dėl gavėjų kaltės permokėtas pensijų, pašalpų ir kitų išmokų sumas; įformina ir slaugos pensijų, pašalpų ar kitų išmokų gavėjų bylas, išduoda jiems nustatytos formos pažymėjimus; moka pensijas, pašalpas ar kitas išmokas ir tvarko jų apskaitą; nagrinėja pareiškimus ir skundus socialinio draudimo klausimais; teisės aktų nustatyta tvarka skiria ir moka išmokas iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto lėšų; pagal susitarimą su savivaldybės institucijomis moka socialinio pobūdžio išmokas iš savivaldybių biudžetų; kontroliuoja nedarbingumo pažymėjimų, profesinės reabilitacijos pažymėjimų ir nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo, tęsimo teisėtumą ir pagrįstumą (laikinojo nedarbingumo nustatymo teisėtumą ir pagrįstumą); tikrina ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka ginčija darbingumo lygio (darbingumo netekimo), jo priežasties, atsiradimo laiko ir termino nustatymo pagrįstumą ir teisingumą; Fondo valdybos nustatyta tvarka kaupia duomenis apie nesukakusių senatvės pensijos amžiaus asmenų įgytą socialinio draudimo ir jam prilyginamą stažą, turėtas draudžiamąsias ir joms prilyginamas pajamas; atideda baudų (išskyrus baudas, skiriamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksu išieškojimą iki vienerių metų, socialinio draudimo įmokų už savarankiškai dirbančius asmenis įsiskolinimo mokėjimą iki vienerių metų ir delspinigių, apskaičiuotų nuo pavėluotai pervestų socialinio draudimo įmokų už savarankiškai dirbančius asmenis, išieškojimo laiką); teisės aktų nustatyta tvarka teikia duomenis apie draudėją, apdraustą asmenį arba socialinio draudimo išmokos gavėją; sudaro sutartis su savanoriškai besidraudžiančiais asmenimis ir tvarko šių asmenų įskaitos duomenis; vykdo asmenų, draudžiamų valstybės lėšomis, socialinį draudimą ir apskaitą; Fondo valdybos pritarimu gali perimti draudėjų finansinius reikalavimus.

Taigi, tokių pertvarkymų pagrindinis siekis yra sumažinti administravimui skiriamas lėšas, gerinti klientų aptarnavimą, efektyvesnį darbo organizavimą ir elektroninį asmenų aptarnavimą.

## **Darbo biržos administravimo pertvarka**

Ekonominės krizės metu paaiškėjo, kad ne tik būtina skatinti užimtumą per aktyvias darbo rinkos priemones, bet ir pertvarkyti užimtumo rėmimo sistemos administravimą.

ES Komisija siūlo,<sup>185</sup> kad tolesniuose struktūrinių darbo rinkų reformų etapuose turėtų būti iš naujo apibrėžtos pirminės ir esminės valstybinių užimtumo tarnybų paslaugos. Valstybinės užimtumo tarnybos yra svarbiausios aktyvumo skatinimo politikos įgyvendintojos, prisidedančios prie sklandaus judėjimo darbo rinkoje. Kad galėtų visapusiškai atlikti savo užduotis, šios tarnybos turi persitvarkyti į pereinamojo laikotarpio valdymo agentūras, atliekančias naujas aktyvias ir pasyvias funkcijas ir remiančias tvarų judėjimą visą darbuotojo profesinį gyvenimą. Svarbiausios sudėtinės jų veiklos dalys turėtų būti naujausios žinios apie darbo rinkas, aktyvios ir prevencinės darbo rinkos priemonės bei galimybių įsidarbinti rėmimas ankstyvuojų etapu, konkrečiam asmeniui pritaikytos paslaugos, intensyvesnis e. paslaugų naudojimas bei tvirtos partnerystės, visų pirma su kitomis užimtumo tarnybomis (įskaitant kitų valstybių narių tarnybas), plėtotė.

2010 m. įvykdyta Lietuvos darbo biržos pertvarka. Vietoj 46 darbo biržų, veikia 10 teritorinių darbo biržų, kurios savivaldybėse ir seniūnijose turi 49 skyrius, 10 klientų aptarnavimo punktų, 36 labiausiai nutolusiose seniūnijose veikia aptarnavimo taškai. Stiprinant tiesioginį klientų aptarnavimą, padidintas darbuotojų, teikiančių paslaugas ieškantiems darbo ir darbdaviams, skaičius ir sumažintas darbuotojų, vykdančių administravimo bei aptarnavimo funkcijas, skaičius.

Taip pat 2010 m. likviduota Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. Jos vykdytas funkcijas, susijusias su profesiniu konsultavimu ir orientavimu, perėmė vykdyti Lietuvos darbo birža. Tęsiant minėtą pertvarkymą, 2010 metų pabaigoje buvo pradėta bedarbių profesinio mokymo reforma, siekiant bedarbių profesinio mokymo sistemą labiau orientuoti į tikslą įsidarbinti ar pradėti savarankišką veiklą.

Numatyti tokie teritorinių darbo biržų veiklos strateginiai tikslai 2012 metams:

- kokybiškų ir lengvai prieinamų darbo rinkos paslaugų teikimas;
- sumažinti nedarbo lygį, skatinti bedarbių užimtumą, didinti jaunimo užimtumą;
- stiprinti įdarbinimo tarpininkavimo veiklą;

Teritorinių darbo biržų 2012 m. pagrindiniai metų veiklos uždaviniai yra:

- įdiegti naują bedarbių profiliuoto aptarnavimo modelį (tikslas – bedarbių aptarnavimo profiliavimas. Taikant šį modelį, bus nustatyti bedarbių gebėjimai, pasirengimas dirbti ir motyvacija. Kiekvienam darbo ieškančiam žmogui bus

---

<sup>185</sup> Europos Komisija. Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui „Ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas“. KOM(2012)173 galutinis, Briuselis, 2012.

nustatytas tiesioginio ir nuotolinio aptarnavimo paslaugų poreikis ir laikomasi jų taikymo pusiausvyros);

- plėsti naują profesinio mokymo sistemą, išduodant mokymo kuponus;
- tobulinti socialinių įmonių administravimo sistemą;
- plėtoti informavimą;
- rengti teritorinių darbo biržų darbuotojų veiklos susiejimo su rezultatais modelį;
- rengti profesinės reabilitacijos sistemos tobulinimą ir ją susiejant su įsidarbinimo rezultatais.

Didelis dėmesys užimtumo rėmimo sistemoje turi būti skiriamas individualių užimtumo veiklos planų veiksmingumui didinti, į karjeros planavimo procesą įtraukiant patį bedarbį, kuris skatinamas sudaryti preliminarų individualų užimtumo veiklos planą, numatant kryptingą veiklą siekiant pagrindinio integravimosi į darbo rinką tikslo.

Taip pat būtina visas viešąsias paslaugas perkelti į internetinę erdvę, panaudojant elektroninės darbo biržos sistemą, kuri turi pagerinti paslaugų prieinamumą darbo rinkos dalyviams. Elektroninė informacinė sistema suteikia daug platesnių galimybių darbo ieškantiems žmonėms (užpildyti supaprastintą išankstinės registracijos darbo biržoje formą ir pasirinkti atvykimo į darbo biržą laiką, sudaryti preliminarų veiklos planą, peržiūrėti rekomendaciją įsidarbinti ir siūlomos darbo vietos aprašymą, tiesiogiai interaktyviai bendrauti su priskirtu darbo biržos specialistu, užduoti klausimus ir gauti atsakymus ir pan.). Turi būti plėtojamas bendradarbiavimas su savivaldos institucijomis, bibliotekomis, numatant galimybes darbo rinkos paslaugas teikti ne tik nuotolinių centrų patalpose, bet pasitelkiant elektronines paslaugas.

Taigi, socialinės apsaugos sistemų modernizavimo vienas iš elementų – efektyvus socialinių institucijų veiklos organizavimas bei valdymas, orientavimasis į klientų poreikius, elektroninių paslaugų plėtra, administravimo sąnaudų mažinimas. Modernizuojant socialinę apsaugą, būtina ne tik pritaikyti esamą teisinį reguliavimą prie besikeičiančių visuomenės poreikių ir ekonominės situacijos, bet ir užtikrinti, kad pati socialinės apsaugos sistema ir socialinės įstaigos veiktų efektyviau, o galimos ateities finansinės krizės nedarytų esminio poveikio socialinės apsaugos sistemos veikimui.

#### Klausimai:

1. Kokios yra socialinės apsaugos sistemų reformų prielaidos?
2. Kokie nauji valdymo metodai taikomi reformuojant socialines įstaigas?



3. Kokie pokyčiai Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyboje, kam jie reikalingi?
4. Kokie pokyčiai Lietuvos darbo biržos sistemoje, kam jie reikalingi?
5. Koks socialinių įstaigų valdymo reformų pagrindas?

Literatūra:

1. Bitinas A. Modern pension system reforms in Lithuania // Jurisprudencija: mokslo darbai. 2011, Nr. 18 (3).
2. Bitinas, A. Monografija „Socialinės apsaugos teisė Europos Sąjungoje: pensijų sistemų modernizavimas“. – Vilnius, leidykla „Mes“, 2011.
3. International social security association. Dynamic social security for Europe: choice and responsibility: developments and trends. International social security association, Geneva, 2010.
4. Lane, J.E. Viešasis sektorius: sąvokos modeliai ir požiūriai. – Vilnius: Margi raštai, 2001.
5. Lietuvos Respublikos pensijų sistemos reformos įstatymas (Valstybės žinios. 2002, Nr. 123-5511).
6. Lietuvos Respublikos Seimo 2011 m. gegužės 24 d. nutarimas Nr. XI-1410 „Dėl valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemos pertvarkos gairių patvirtinimo“ (Valstybės žinios. 2011, Nr. 66-3103).
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. birželio 8 d. nutarimas Nr. 684 „Dėl valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemos pertvarkos gairių įgyvendinimo priemonių plano patvirtinimo“ (Valstybės žinios. 2011, Nr. 73-3509).
8. Pollitt, Ch., Bouckaert, G. Viešojo valdymo reforma. – Vilnius: Algarvè, 2003.

## 12. Pensijų sistemų modernizavimas

Senatvės socialinė rizika remiasi prielaida, kad žmogus dėl senyvo amžiaus nebegali užsidirbti pakankamai lėšų arba tai gali būti laikoma kaip atlygis žmogui už ilgametį darbą. Socialinėje apsaugoje pensijų socialinis draudimas teikia pajamų kompensavimą tiems, kurie pasiekia tam tikrą amžiaus ribą (senatvės pensija), arba tiems, kurie nutraukia savo profesinę veiklą sulaukę tam tikro amžiaus (ištarnauto laiko senatvės pensija). Kai kuriose valstybėse labiau atsižvelgiama ne į amžių, o į draudimo ar darbo stažą, kai žmogus buvo apdraustas, dirbo arba mokėjo įmokas. Pensijų sistemos paprastai būna trijų rūšių:

- privalomas arba savanoriškas valstybinis socialinis draudimas;
- privalomos arba savanoriškos pensijų schemos pagal kolektyvines sutartis profesiniu pagrindu;
- individualios savanoriškos privačių pensijų schemos.

Pensijų sistemą galima apibūdinti kaip socialinio teisingumo principu pagrįstą prievartinį būdą perskirstyti lėšas iš tų, kurie moka socialinio draudimo įmokas tiems, kuriems reikalingos socialinio draudimo išmokos<sup>186</sup>. Teisė į pensiją paprastai siejama su amžiumi (jis gali būti minimalus arba lankstus), pensijos dydis paprastai priklauso nuo dirbto laikotarpio ir sumokėtų įmokų arba gali būti fiksuoto dydžio visiems, pensija gali būti indeksuojama pagal tai kartai taikomus konversijos koeficientus (priklausomai nuo būsimo gyvenimo trukmės), norint gauti minimalią pensiją kai kurios valstybės nustato minimalų gyvenimo toje valstybėje laikotarpį, pensijos dydis gali būti didesnis tęsiant darbinę veiklą arba mažesnis išeinant išankstinių pensijų ir kt.

Taigi, pensijų sistemą galima apibūdinti kaip norminių teisės aktų visumą, kurie skirti apsaugoti asmenis nuo senatvės socialinės rizikos, numatant įmokų pensijų socialiniam draudimui surinkimą, pajamų perskirstymą, sistemos administravimą bei išmokų būdus.

Prieš pradėdant vykdyti pensijų sistemos reformas, būtina įvertinti, kokia turi būti pensijos pakeičiamumo norma, kokias rizikas turi apimti pirmosios pakopos pensijų sistema ir kokie turėtų būti jos įsipareigojimai pensijų gavėjams, kokia atsakomybė paliekama pensijų sistemos dalyviams ir valstybei, koks turi būti ateities pensijų sistemos finansinis rezervas, koks turi būti socialinio draudimo įmokų tarifo dydis ir jo įtaka darbo rinkai, nacionaliniam taupymui ir ekonominiam

<sup>186</sup> Davies, B. *Equité intra et intergénérationnelle* // Reynaud, E. *Les retraites dans l'Union européenne*. – Paris: L'Harmattan, 1998, p. 113.

augimui. Taip pat, būtina nustatyti pensijų sistemos politikos principus, nustatant konkrečius pensijų sistemos reformos tikslus bei uždavinius. Pensijų sistemos reformos tikslai ir uždaviniai yra skirti tiksliai nustatyti reformos procesą: pensijų sistemos reforma turi būti subalansuota ilgalaikės finansinės perspektyvos prasme ir ilgalaikio struktūrinio pobūdžio (o ne sprendžianti trumpalaikio ar vidutinės trukmės biudžeto deficito problemas), turi būti globali ir susijusi su kitomis socialinės apsaugos sritimis (sveikatos draudimu, darbo rinkos skatinimu ir kt.).

Pensijų sistemos reformos perspektyvų analizėje turi būti išnagrinėti ilgalaikio finansavimo ir biudžeto subalansavimo klausimai. Perspektyvų analizėje turi atsispindėti ilgalaikė pensijų sistemos raida, ekonomija ir efektyvumas, galima įtaka makroekonominiam augimui, numatoma pensininkų ir darbuotojų gerovė, galimos grėsmės, įvairių faktorių (demografinių, darbo rinkos, makroekonominė aplinka, sąsajos su finansinėmis rinkomis ir kt.) analizė, statistinė analizė, taip pat pensijų sistemos stabilumas ir pajamų perskirstymas tarp skirtingų kartų.

Pensijų sistemos politikos principai turi būti konstruojami atsižvelgiant į tai, kad pensijų sistema turi būti taip organizuota, kad tenkintų pagrindinius pensininkų poreikius ir užtikrintų jiems tinkamą gyvenimo lygį bei sumažintų skurdą (įvedant valstybės garantuojamas pensijas, minimalias ar bazines pensijas ar kt.). Pensijų sistema taip pat turi užtikrinti lygų traktavimą tarp skirtingų kartų, asmenų ar visuomenės grupių, reiškiantį tai, kad vienos kartos asmenų grupei, turėjusiai vienodą karjerą (atlyginimo ir darbo stažo prasme), turi būti mokama vienodo dydžio pensija. Šis principas įgyvendinamas atsižvelgiant į socialinio draudimo įmokų mokėjimo stažo trukmę, išėjimo į pensiją amžių ir socialinio draudimo įmokų dydį.

Pensijos sistemos išlaidų subalansavimui galimi įvairūs sprendimai: didinti socialinio draudimo įmokas ar mokesčius (tačiau tai retai naudojama dėl tokio sprendimo nepopuliarumo visuomenėje), didinti pensinį amžių (dažnai naudojama priemonė, tačiau duodanti rezultatų tik naudojant ją su kitomis priemonėmis), skirti didesnę valstybės biudžeto dalį pensijų išlaidoms (tačiau atitinkamai nukenčia kitos ne mažiau svarbios valstybės sritys, kas taip pat gali iššaukti sprendimo nepopuliarumą visuomenėje).

Įvedant privačių pensijų fondų sistemą, būtina įvertinti, kad kaupiamųjų pensijų sistemos ir einamųjų išmokų sistemos pagrindiniai konstrukcijos elementai ne visada sutampa. Jei einamųjų išmokų sistemoje ir kaupiamųjų pensijų sistemoje yra svarbūs politiniai veiksniai, administraciniai gebėjimai, gebėjimai išlaikyti makroekonominį stabilumą, tai kaupiamųjų pensijų sistemoje labai svarbus yra valstybinių pensijų fondus reguliuojančių institucijų vaidmuo. Pensijų fondų dalyviai turi

būti labai gerai informuojami, visuomenė turi pasitikėti privačiais pensijų fondais, turi būti labai geri pensijų fondų darbuotojų sugebėjimai dalyvauti investicinėje veikloje<sup>187</sup>.

Tarptautinės darbo organizacijos nuomone, reformuojant pensijų sistemas, būtina išlaikyti šiuos principus: universali aprėptis (kiekvienas turi teisę į pensiją); pensijų išmoka yra asmens teisė; apsauga nuo skurdo (pensijų išmokos turi apsaugoti asmenis nuo skurdo); pajamų saugumas (pensijos dydis turi sudaryti ne mažiau kaip 40 proc. buvusio darbo užmokesčio tiems, kas mokėjo socialinio draudimo įmokas ne mažiau kaip 30 metų); įmokų-išmokų ryšys (išmokos turi priklausyti nuo sumokėtų įmokų); minimalios kaupiamųjų pensijų garantijos (turi būti garantuota sumokėtų įmokų reali vertė); pensijų sistema turi būti vienodai taikoma tiek vyrams, tiek ir moterims; skaidrus sistemos finansavimas; fiskalinė atsakomybė; valstybės garantijos (valstybė turi užtikrinti pensijų adekvatumą)<sup>188</sup>.

C. Gillion nuomone, padidėjusius pensijų finansavimo kaštus galima perkelti mokesčių mokėtojams (tačiau šis būdas galėtų būti taikomas tuo atveju, jei pensijų sistema nėra reformuojama ir papildomi finansavimo kaštai dengiami didinant mokesčius bei socialinio draudimo įmokas), išmokų gavėjams (sustabdyti išmokų didinimą), pensinio amžiaus darbuotojams (padidinant pensinį amžių), moterims (didinant moterų užimtumą) ir bedarbiams (nustatant griežtesnius apribojimus gauti nedarbo išmokas)<sup>189</sup>. C. Gillion teigimu, efektyviausias sprendimas yra pensijų išmokų dydžio sumažinimas, moterų dalyvavimo darbo rinkoje padidinimas ir bedarbių skaičiaus sumažinimas.

J. Maurice išskiria tokias pensijų sistemų reformavimo priemones<sup>190</sup>:

- papildomų apribojimų gauti socialines išmokas įvedimas;
- socialinių išmokų dydžio sumažinimas;
- privataus sektoriaus socialinio draudimo ir socialinių paslaugų vystymo skatinimas;
- naujoji viešojo vadyba;
- socialinės funkcijos vykdymo delegavimas šeimoms ar socialinėms grupėms;
- viešojo sektoriaus darbuotojų atlyginimų didėjimo sustabdymas arba sumažinimas.

N. Barr išskiria tokius pensijų sistemos reformų būdus: padidinti darbo našumą (skatinat ir plečiant darbo rinką), sumažinti vidutinės pensijos dydį (rizika yra tai, kad toks sprendimas gali padidinti skurdą ir bus politiškai rizikingas, tačiau pensijų mažinimas neturi būti staigus), padidinti pensinį amžių (pensinio amžiaus didinimas susijęs ne tik su pensijų finansavimu, bet ir su būsimo

<sup>187</sup> Barr, N. The Welfare state as Piggy bank. – Oxford: Oxford university press, 2003, p. 127.

<sup>188</sup> International labour organization. Employment and social protection in the new demographic context. – Geneva, International labour office, 2010, p. 93.

<sup>189</sup> Hughes, G. Financement de l'économie par les retraites: financement des retraites, effet de substitution et épargne nationale // Reynaud, E. Les retraites dans l'Union européenne. – Paris: L'Harmattan, 1998, p. 81–111.

<sup>190</sup> Maurice, J. Emploi, négociations collectives, protection sociale: vers quelle Europe sociale? – Paris: La Documentation française, 1999, p. 45.

gyvenimo trukmės ilgėjimu), sumažinti kitas (ne su pensijų sistema susijusias) valstybės išlaidas, įsteigti pensijų rezervo fondą (sutaupyti dabar, kad patenkinti ateities finansavimo trūkumą), įvesti lankstų išėjimą į pensiją (asmenys turi būti skatinami likti darbo rinkoje). Demografinės problemos einamųjų išmokų pensijų sistemoje turi būti sprendžiamos didinant darbuotojų darbo našumą ir tuo pačiu didinant vidutinį darbo užmokestį: automatizuoti darbo procesus, daugiau dėmesio skirti mokymams, didinti užimtumą, padidinti pensinį amžių, skatinti imigraciją<sup>191</sup>.

*ES Baltoji knyga „Adekvачių, saugių ir tvarių pensijų sistemų darbotvarkė“*<sup>192</sup> yra naujausias ES institucijų rekomendacinis dokumentas, kokia kryptimi reformuoti pensijas. Šis dokumentas – tai Europos Komisijos po konsultacijų su valstybėmis narėmis (konsultacijoms buvo parengta Žalioji knyga) parengtas gerų iniciatyvų pensijų sistemų reformų srityje sąvadas. Baltojoje knygoje taip pat atsižvelgta į 2011-2012 m. metines augimo apžvalgas ir 2011 m. Europos Komisijos pateiktas rekomendacijas visoms valstybėms narėms įgyvendinant Nacionalines reformos programas. Šiuo dokumentui siekiama pateikti siūlymus valstybėms narėms dėl pensijų sistemų reformos kryčių, siekiant užtikrinti finansiškai stabilią pensijų sistemas, kurios garantuotų adekvачias išmokas. Taip pat pabrėžiama kaupiamųjų pensijų sistemų svarba, siekiant užtikrinti jų saugumą bei dalyvių patiriamų sąnaudų efektyvumą.

Svarbiausi identifikuoti iššūkiai pensijų sistemoms:

- finansinis pensijų sistemų stabilumas;
- išlaikyti adekvачias pensijų išmokas;
- skatinti didesnę moterų ir pagyvenusių asmenų įsitraukimą į darbo rinką;
- pabrėžti ES svarbą pensijų reguliavimo srityje, išsaugant valstybių narių savarankiškumą sprendžiant pensijų klausimus

Dokumente pateikiama informacija apie valstybėse narėse vykdomas (planuojamas) reformas pensijų sistemų srityse bei gerosios praktikos pavyzdžiai:

- pensinio amžiaus susiejimas su ilgėjančia gyvenimo trukme;
- automatinio demografinio regulatoriaus įkomponavimas į pensijų formulę, kad ilgėjant gyvenimo trukmei, pensijų dydis automatiškai reaguotų į ilgėjantį išmokos gavimo laiką;

<sup>191</sup> Barr, N. The Welfare state as Piggy bank. – Oxford: Oxford university press, 2003, p. 144-148.

<sup>192</sup> European Commission. White paper: An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions. European Commission, COM(2012)55 final, Brussels, 2012.

- automatinio stabilizavimo komponento įtraukimas į pensijų formulę (išmokų dydžių reguliavimas, priklausomai nuo įmokų mokėtojų ir išmokų gavėjų skaičiaus kitimo);
- ankstyvo išėjimo į pensiją galimybių mažinimas.

Baltojoje knygoje pateikiami gerosios praktikos pavyzdžiai šiuo klausimu:

- stažo reikalavimų, suteikiančių teisę į pensiją, didinimas;
- amžiaus, suteikiančio teisę gauti išankstinę išmoką, didinimas;
- reikalavimų išankstinei išmokai gauti griežtinimas, specifinių schemų, leidžiančių anksčiau gauti išmokas, panaikinimas;
- iniciatyvos, skatinant labiau įsitraukti į darbo rinką pagyvenusius darbuotojus ir moteris.

Europos Komisija, skatindama valstybes nares imtis būtinų reformų, nesiūlo priimti ES teisės aktų, kuriais reformos būtų įgyvendintos vienodai visose ES valstybėse. Valstybėms narėms siūlomos galimos reformos kryptys, kad būtų pasiektas tas pats tikslas – stabilios, pakankamas išmokas garantuojančios pensijų sistemos. Tačiau Europos Komisija mato savo vaidmenį stebint vykdomas reformas ir teikiant rekomendacijas.

Baltojoje knygoje taip pat koncentruojamas dėmesys į papildomų pensijų schemų būtinumą, užtikrinant pakankamas pensijų pajamas. Tuo tikslu Komisija numato inicijuoti atnaujintas diskusijas dėl profesinių pensijų portabilumo direktyvos, profesinių pensijų direktyvos, direktyvos dėl darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo atveju (profesinių pensijų sistemose darbdavys yra išmokas finansuojantis subjektas). Keliamas klausimas apie asmenų informuotumą apie įgytas pensines teises iš visų pakopų visoje ES, todėl svarstoma apie galimybę kurti vieningą stebėjimo sistemą, kuri leistų šią informaciją asmenims gauti. Taigi, siūloma plėtoti atitinkamus nacionalinius instrumentus, kuriuos vėliau būtų galia susieti į vieningą europinę sistemą.

ES Komisijos 2011 m. ir 2012 m. metinėse augimo apžvalgose išdėstyta, kokios veiklos reikėtų imtis, kad pensijų reformos padėtų siekti ekonomikos augimui palankios fiskalinės konsolidacijos ir užtikrintų adekvačias ir tvarias pensijas. Metinėse augimo apžvalgose pabrėžta, kaip svarbu siekiant šių tikslų užtikrinti geresnę sukaupto stažo ir pensijos laikotarpio pusiausvyrą ir skatinti žmones pensijoms taupyti papildomai. ES Komisija rekomenduoja: susieti pensinį amžių su augančia tikėtina gyvenimo trukme; apriboti galimybes anksti išeiti į pensiją ir kitus pasitraukimo iš darbo rinkos kelius; skatinti žmones ilgiau dirbti, suteikiant daugiau galimybių mokytis visą gyvenimą, pritaikant darbo vietas pagal darbo jėgos įvairovę, teikiant daugiau užimtumo galimybių vyresnio amžiaus

darbuotojams ir remiant aktyvų ir sveiką senėjimą; suvienodinti vyrų ir moterų pensinį amžių ir skatinti sukurti papildomo pensijų kaupimo sistemas, kad būsimų pensininkų pajamos būtų didesnės.

*Susiejant pensinį amžių su didėjančia tikėtina gyvenimo trukme, būtina atkreipti dėmesį, kad faktinio pensinio amžiaus vėlinimas nereiškia jaunimo ir vyresnio amžiaus asmenų interesų derinimo; juo veikiau siekiama tinkamos pusiausvyros. Aktyvus gyvenimas tuos kelerius dėl ilgėjančios gyvenimo trukmės atsiradusius metus nereiškia, kad pagyvenusiems žmonėms užkertamas kelias į užtarnautą poilsį ir kad jaunimas gauna iš to naudos. Tai taip pat nereiškia, kad vyresni darbuotojai užims tas darbo vietas, kurios galėtų atitekti jaunuoliams. Iš tiesų tose valstybėse narėse, kuriose vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumo lygis yra aukščiausias, jaunimo nedarbas yra vienas mažiausių. Ilgalaikiu laikotarpiu darbo vietų skaičius nėra pastovus; jį visų pirma veikia kvalifikuotų darbuotojų pasiūla – vienas svarbiausių ekonomikos augimo veiksnių. Didesnis daug patirties sukaupusių vyresnio amžiaus darbuotojų prieinamumas padidins Europos ekonomikos augimo potencialą, suteiks daugiau galimybių ir geresnes gyvenimo sąlygas tiek jauniems, tiek vyresniems piliečiams. Didesnės galimybės visų amžiaus grupių žmonėms – vienas iš svarbiausių 2012 m., kurie paskelbti aktyvaus senėjimo ir kartų solidarumo metais, siekių.*

*Apribojant galimybes anksti išeiti į pensiją, daug dėmesio turi būti skiriama tokių galimybių, kaip nepateisinamas ankstyvas išėjimas į pensiją, suteikiamų visiems darbuotojams ar tam tikrų profesijų atstovams, šalinimui. Ankstyvo išėjimo į pensiją sistemas valstybės narės reformuoja įvairiais būdais. Gali būti reikalaujama, kad visas su ankstyvu išėjimu į pensiją susijusias išlaidas ar bent jų dalį padengtų darbdavys. Sunkų ar pavojingą darbą dirbantiems asmenims gali būti pasiūlyta ankstyvo išėjimo į pensiją alternatyvų, pavyzdžiui, profesinio judumo galimybių. Kai kuriose valstybėse taisyklės, kuriomis reglamentuojamos šios teisės, yra griežtinamos, pavyzdžiui, didinant amžiaus ribą. Kitos šalys mažina išmokas, mokamas iš specialių fondų anksti į pensiją išeinantiems darbuotojams, arba iš viso panaikina tokią galimybę. Panaikinus ankstyvo išėjimo į pensiją galimybę svarbu užtikrinti, kad atitinkamiems darbuotojams būtų suteikta galimybė likti darbo rinkoje arba, jei tai neįmanoma, jiems būtų užtikrintos adekvačios pajamos.*

*Skatinant žmones ilgiau likti darbo rinkoje, ankstyvo išėjimo į pensiją palaipsniui panaikinimą ir pensinio amžiaus didinimą turi papildyti iniciatyvos, kurios padėtų žmonėms ilgiau likti darbo rinkoje, pavyzdžiui, su sveikata, darbo vieta ir užimtumu susijusios priemonės. Jei tokių priemonių nebūtų imtasi, veikiausiai nukentėtų valstybės finansai, nes reformų, kuriomis būtų didinamas pensinis amžius, tikėtinas rezultatas – išaugęs žmonių,*

gaunančių kitokio pobūdžio išmokas (pavyzdžiui, bedarbio, invalidumo, socialinę pašalpą), skaičius. Dar viena valstybės biudžeto taupymo galimybė – mažesnės pensijos tiems vyresnio amžiaus darbuotojams, kurie nepajėgia likti darbo rinkoje iki nustatyto pensinio amžiaus. Tačiau tai keltų didesnę skurdo senatvėje riziką. Valstybės turėtų užmegzti diskusiją, kurioje dalyvautų valdžios institucijos, socialiniai partneriai ir kitos suinteresuotosios šalys ir kuria būtų siekiama konsensuso dėl politinių priemonių, kuriomis būtų teikiama galimybių ilgiau likti darbo rinkoje, tačiau drauge užtikrinamas solidarumas su tais, kuriems nepavyks to padaryti. Tik taip bus galima užtikrinti pensijų sistemų adekvatumą ir tvarumą ateityje. Itin svarbus veiksnys – priešpensinio amžiaus žmonių sveikatos būklė, daranti didžiulį poveikį šių žmonių galimybėms ir norui likti darbo rinkoje. Tai savo ruožtu daro poveikį darbo rinkai. Investicijos į ligų prevenciją, sveiko ir aktyvaus senėjimo skatinimas, rentabilesnės sveikatos priežiūros sistemos – visi šie veiksniai bus labai svarbūs išlaikant ir maksimizuojant sveiką ir produktyvią darbo jėgą, kuri galėtų likti darbo rinkoje ir sulaukusi vyresnio amžiaus. Savo ruožtu tai padės sumažinti ankstyvo išėjimo į pensiją dėl ligos mastą, paskatins vyresnius nei 55 m. žmones dalyvauti darbo rinkoje ir sumažins pensijų sistemoms daromą spaudimą. Kitos galimos priemonės – nepagrįsto privalomojo pensinio amžiaus persvarstymas, sveikatos ir saugos darbe skatinimas, galimybės mokytis visą gyvenimą, darbo vietų pritaikymas vyresnio amžiaus darbuotojų reikmėms, lanksčių darbo sąlygų sudarymas (pavyzdžiui, galimybė dirbti ne visą darbo dieną ir gauti dalį pensijos). Taip pat galima išplėtoti vadinamosios antrosios karjeros ir karjeros pabaigos darbo vietų koncepciją. Ne mažiau svarbu bus apmokestinimo ir atlyginimo sistemose šalinti paskatas nedirbti ir tiek moteris, tiek vyrus skatinti ilgiau likti darbo rinkoje. Atsižvelgiant į nemenkus 55–64 m. moterų ir vyrų užimtumo skirtumus, įgyvendinant visas su ilgesniu darbu ir aktyviu senėjimu susijusias iniciatyvas bus svarbu daug dėmesio skirti lyčių aspektui, pavyzdžiui, imtis priemonių, kurios padėtų derinti darbą ir sveikatos priežiūrą bei sumažintų moterų ir vyrų užimtumo ir darbo užmokesčio skirtumus. Europos socialinis fondas gali atlikti svarbų vaidmenį skatinant politikus, darbdavius ir darbuotojus įveikti moterų patiriamus sunkumus ir šalinti kliūtis, trukdančias ilgiau likti darbo rinkoje, bei užtikrinant pažangą, kurios reikia, kad išaugtų abiejų lyčių vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumas.

*Svarstant vyrų ir moterų pensinio amžiaus suvienodinimą, reikia atsižvelgti į platesnį kontekstą: nevienodas vyrų ir moterų gaunamas pensijas lemia tokie veiksniai kaip moterų ir vyrų užimtumo ir darbo užmokesčio skirtumai, laikinas karjeros sustabdymas ir darbas ne visą darbo dieną dėl kitų asmenų globos. Lyčių nelygybės darbo rinkoje apraiškos nulemia mažesnes moterų gaunamas pensijas. Todėl sprendžiant pensijų tvarumo ir adekvatumo*



klausimus reikia imtis pačių įvairiausių su pensijų ir užimtumo politika susijusių priemonių, kad būtų pašalinti pensinių pajamų skirtumai lyčių atžvilgiu. Būtina ieškoti veiksmingesnių sprendimų, kurie nebūtų pagrįsti tradicinių lyčių vaidmenų prielaida; tai gali būti, pavyzdžiui, specialūs globos kreditai, kurie būtų teikiami tiek moterims, tiek vyrams ir įvairiais būdais, įskaitant geresnes galimybes sugrįžti į darbo rinką, padėtų išsaugoti pensijų sistemų tvarumą. Lyčių nelygybės mažinimas padedant suderinti profesinį ir privatą gyvenimą pensijų sistemoms galėtų teikti ilgalaikės netiesioginės naudos, nes žmonėms būtų lengviau kurti šeimas, išaugtų gimstamumas ir būtų sušvelnintas darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus mažėjimas.

*Papildomos pensijos* turėtų atlikti didesnę vaidmenį užtikrinant pensijų adekvatumą ateityje, todėl valstybės narės turės rasti būdų, kaip pagerinti papildomų pensijų fondų rentabilumą, saugumą ir prieinamumą. Tokiomis aplinkybėmis labai svarbūs yra mokesčiai ir kitos finansinės paskatos bei kolektyvinės derybos. Šios priemonės ES valstybėse narėse taikomos nevienodai, todėl būtų galima mokytis vieniems iš kitų. Atsižvelgiant į tai, kad moterys turi mažiau galimybių kaupti papildomą pensiją, bus ne mažiau svarbu spręsti su lyčių lygybe susijusius klausimus, kad dabartinis atotrūkis toliau nedidėtų.

Krizė išryškino investicinio pensijų kaupimo modelio pažeidžiamumą finansų krizės ar ekonomikos nuosmukio atveju. Taip pat pabrėžtina, kad reikia peržiūrėti reglamentavimo sistemą ir pensijų modelius taip, kad būtų užtikrintas privačių pensijų saugumas. ES, kuri šioje srityje turi teisėkūros kompetenciją, jau yra parengusi dvi priemones: Direktyvą dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam ir Direktyvą dėl įstaigų, atsakingų už profesinių pensijų skyrimą, veiklos ir priežiūros. Svarbu nustatyti prevencines priemones, kurias užtikrintų, kad papildomų pensijų sistemos nebūtų profesinio judumo ir darbo rinkos lankstumo kliūtimi. Tai galėtų tiesiogiai prisidėti prie ES ekonomikos augimo skatinimo ir nedaryti neigiamo poveikio papildomų pensijų sistemoms. Kitoje valstybėje narėje dirbantys piliečiai turi ne tik išsaugoti įvairiose šalyse įgytas teises į pensiją, bet ir turėti aiškios informacijos apie sukaupą pensiją pagal valstybės socialinio draudimo ir profesinių pensijų sistemas. Šio tikslo būtų galima siekti sukuriant ES masto pensijų stebėsenos („sekimo“) mechanizmą, panašų į jau naudojamus kai kuriose valstybėse narėse. Naudodamiesi šiais mechanizmais, piliečiai gautų tikslios ir nepasenusios informacijos apie sukaupą pensiją bei prognozuojamas pajamas iš valstybės socialinio draudimo ir profesinių pensijų sistemų, kurias galės gauti išėję į pensiją. Taigi drauge būtų demonstruojama, kokios naudos teikia ilgesnis darbas ir papildomų pensijų kaupimas, padedantys užtikrinti adekvačias pajamas išėjus į

pensiją. Suderinus pagrindinius aspektus, nacionaliniai pensijų stebėsenos mechanizmai galėtų būti susieti su ES pensijų stebėsenos sistema.

Kitas dokumentas, kuriame brėžiamos pensijų sistemų reformų perspektyvos – *Pensijų adekvatumo ataskaita* (patvirtinta ES Užimtumo, socialinės politikos, sveikatos ir vartotojų taryboje 2012 m. birželio 21 d.)<sup>193</sup>. Ataskaitoje iškeliami svarbiausi iššūkiai pensijų adekvatumui ateityje (įvertinant nepalankią demografinę situaciją bei valstybių narių siekį užtikrinti valstybinių pensijų sistemų finansinį tvarumą). Ataskaitoje nagrinėjami Socialinės apsaugos komiteto Indikatorių pogrupio narių atlikti teorinių pakeitimo normų skaičiavimai, įvairių laikotarpių (motinystės, nedarbo, ilgalaikio nedalyvavimo darbo rinkoje) įtaka pensijų dydžiams. Ataskaitoje nurodoma, kad siekiant ateityje užtikrinti pusiausvyrą tarp pensijų sistemų finansinio tvarumo ir pakankamų išmokų, valstybės narės turėtų:

- kadangi žmonės ilgiau gyvena ir augina mažiau vaikų, periodiškai koreguoti išėjimo į pensiją tvarką ir pensijų sistemas, kad jos išliktų tvarios ir adekvačios. Valstybėms narėms kylančios problemos priklauso nuo visuomenės senėjimo laiko ir masto, taip pat nuo mokamų pensijų pobūdžio. Kadangi šie dydžiai skirtingose šalyse skiriasi, nėra vieno visiems tinkančio sprendimo;
- surasti būdus, kaip surasti žmonėms mažėjančią pajamų pakeitimo normą (dėl senėjimo proceso);
- neskatinti anksčiau išeiti į pensiją, peržiūrėti išankstinių pensijų schemas. Jeigu pagal pensijų sistemas ilgesnis darbas bus pakankamai ir racionaliai apmokamas ir bus neskatinama anksti išeiti į pensiją, pensijų sistemos gali padėti užtikrinti, kad ilgesniu profesiniu gyvenimu ir retesniais profesinio gyvenimo pertrūkiais būtų užtikrintas didesnis adekvatumas;
- ilgesnis ir sveikesnis profesinis gyvenimas, išėjus į pensiją išlaikyti deramą gyvenimo lygį;
- didesnis valstybinių pensijų tvarumas daugelyje valstybių narių daugiausia buvo pasiektas adekvatumo mažinimo ateityje sąskaita. Tad iškyla užduotis surasti būdą, kaip žmonėms būtų galima kompensuoti mažėjančią pajamų pakeitimo normą;
- kad būtų išspręsta pensijų adekvatumo problema, reikia ryžtingai dirbti propaguojant ilgesnį ir sveikesnį profesinį gyvenimą, pasitelkiant užimtumo ir darbo santykių politiką;

---

<sup>193</sup> Europos Komisija. 2012 m. pensijų adekvatumo ataskaita. Europos Komisija, Nr. 10488/12, Briuselis, 2012.

- adekvatumą galima taip pat sėkmingai pagerinti papildomais įnašais į pensijų sistemas;
- kai kuriose valstybėse tai gali būti didesni įnašai į valstybines sistemas, įskaitant galimus investicinių pensijų kaupimo modelių aspektus. Daugelyje kitų valstybių tai reiškia didesnę dėmesį papildomoms pensijoms skirtoms santaupoms, gaunamoms kaupiant profesines pensijas ir (arba) taikant individualius pensijų modelius, investicines privačias pensijų kaupimo sistemas;
- nepaisant valstybių pasirinkimo bei požiūrio, yra daug galimybių tobulinti pensijų sistemas aprėpties, ekonominio efektyvumo ir saugumo atžvilgiu;
- 2050 m. numatomų pensinių pajamų analizė rodo, kad nors papildomos profesinių pensijų sistemos ir individualūs pensijų planai kuriami tam, kad jie sudarytų didėjančią su pajamomis ir įmokomis susijusios sistemos dalį, valstybinio socialinio draudimo sistema ir toliau išliks pagrindinis elementas teikiant adekvačias pensijas;
- didinti moterų pensijų adekvatumą. Draudiminiai laikotarpiai, kai moterys nedirba dėl motinystės ir vaiko priežiūros atostogų, išvestinės teisės į pensiją ir maitintojo netekimo pensijos iš dalies sušvelnina dabartinę moterų mažesnių pensinių pajamų padėtį. Dabartinė pensijų reformų tendencija – fiksuotos įmokos tiek einamojo finansavimo modelyje, tiek investiciniame pensijų kaupimo modelyje ir profesinių bei individualių pensijų vaidmens akcentavimas paprastai nėra naudingas daugeliui moterų, nebent darbo rinkose bei privačių pensijų draudime būtų pasiekta daug didesnė lyčių lygybė;
- apie penktadalio 65 m. ar vyresnių asmenų pensinės pajamos yra tik šiek tiek didesnės ar mažesnės už skurdo grėsmės ribą. Santykinai nedidelis jų pensijų sumažinimas ar padidinimas gali sukelti didelius vyresnio amžiaus asmenų skurdo lygio pokyčius. Todėl ES sugebėjimas pasiekti savo tikslą – iki 2020 m. 20 mln. sumažinti skurdo grėsmę ar socialinę atskirtį patiriančių asmenų skaičių labai smarkiai priklauso nuo to, kokių mastu pensijų sistemos toliau padės užkirsti kelią vyresnio amžiaus asmenų skurdui. Visose valstybėse narėse valstybinės pensijų sistemos naudojamos siekiant padėti siekti socialinių tikslų, pavyzdžiui, apsaugos nuo skurdo tikslo. Daugelyje ES šalių valstybinės pensijų sistemos taip pat yra vienas svarbiausių veiksnių užtikrinant tokį pensijų išmokų lygį, kuris tam tikru

pagrįstu mastu sudaro žmonėms galimybę pasibaigus aktyviam profesiniam gyvenimui ir išėjus į pensiją išlaikyti deramą savo gyvenimo lygį.

Pagal „Europos semestro“ principą, 2012 m. ES Taryba pateikė tokias rekomendacijas Lietuvai pensijų sistemų reformų srityje<sup>194</sup>:

- imtis ryžtingesnių veiksmų pensijų sistemai pertvarkyti, kad ilgainiui ji taptų tvari ir kartu būtų užtikrintas jos adekvatumas;
- susieti pensinį amžių ir išmokas su demografiniais veiksniais, nustatyti aiškias indeksavimo taisykles, pertvarkyti pensijų kaupimo sistemą ir propaguoti profesinių pensijų fondus, panaikinti paskatas išeiti į pensiją;
- geriau panaudoti papildomo savanoriško pensijų kaupimo priemones, taip pat sukurti profesinių pensijų sistemas (darbdavio darbuotojams sukuriamus pensijų planus).

Atkreiptinas dėmesys, kad su reformos pagrindinėmis kryptimis ir aplinka turi būti supažindintos kuo platesnės socialinės grupės, kad visi turėtų galimybę pareikšti savo nuomonę: pensininkai, jaunimas, socialiniai partneriai, politikai. Pensijų sistema itin jautri, todėl būtina orientuotis į ilgalaikius sprendimus. Pavyzdžiui, Švedijoje diskusijos dėl naujos pensijų sistemos konstrukcijos (tame tarpe ir dėl virtualių pensijų sąskaitų) įvedimo truko apie dešimt metų.

Taigi, svarbiausias pensijų sistemos reformos tikslas – sukurti ilgalaikę tvarią pensijų sistemą, kuri būtų atsparesnė ekonominiams svyravimams, lanksčiau prisitaikanti prie demografinių pokyčių.

#### *Naujausios reformų tendencijos ES valstybėse.*

Kalbant apie pensijų sistemos reformos sėkmę, dažniausiai minimos kelios valstybės – Švedija, Danija, Olandija. Kitos valstybės (Ispanija, Graikija, Portugalija, Vidurio ir Rytų valstybės) sprendžia pensijų sistemos finansavimo trūkumo ir išmokų adekvatumo balansavimą.

Pirmoji pensijų pakopa *Nyderlanduose* – valstybės mokama pensija, jos dydis priklauso nuo būsimo gyvenimo trukmės, šių pensijų paskirtis – teikti apsaugą nuo skurdo. Antroji pensijų pakopa – profesinės pensijos, kurių konstrukcija grindžiama socialiniu dialogu ir solidarumo principu.

<sup>194</sup> Council of the European Union. Council recommendation on the National Reform Programme 2012 of Lithuania and delivering a Council opinion on the Convergence Programme of Lithuania, 2012-2015. Council of the European Union, No. 11262/12, Brussels, 2012.

Nyderlandų pensijų sistemos reformavimas nebuvo toks neatidėliotinas ir skubus, kaip kitose ES valstybėse, kadangi valstybės finansiniai įsipareigojimai pensijų išmokų srityje buvo santykinai nedideli ir asmenys aktyviai dalyvavo antrosios ir trečiosios pakopos pensijų fonduose. Užimtumo lygio didėjimą Nyderlandų vyriausybei pavyko pasiekti vykdant greito grįžimo į darbo rinką strategiją bei skatinant darbo rinką įvairiomis priemonėmis (darbas ne visą dieną, moterų ir vyresnio amžiaus žmonių darbo skatinimas), taip pat socialinės apsaugos išmokų individualizavimas (pritaikymas kiekvieno asmens situacijai).

2001 m. pradėjo veikti pensijų sistemos rezervo fondas, kuriame pradėtos kaupti lėšos, skirtos užtikrinti ateities pensijų sistemos finansavimą. Rezervo fondo pajamas sudaro ne tik skirtumas tarp sumokėtų įmokų ir realaus pensijų finansavimo, o taip pat ir apmokestintos pensijų fondų pajamos.

Nuo praėjusio amžiaus pabaigos Nyderlanduose sparčiai didėjo ligos išmokų ir ilgalaikio neįgalumo išmokų gavėjų skaičius. Tokia situacija paskatino vykdyti atitinkamas reformas, kurių esmė buvo tai, kad vietoje penkių agentūrų, vykdančių neįgalumo išmokų administravimą, nuo 2002 m. šias išmokas pradėjo administruoti viena įstaiga – Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), taip pat vietoje neįgalumo lygio nustatymo pradėtas nustatinėti darbingumo lygis ir vykdoma aktyvi visuomenės informavimo kampanija, skatinanti dirbti, bet ne gauti socialines išmokas. Kita reformos nuostata susijusi su tuo, kad turi būti skatinamas ne išmokų paskyrimas, bet rehabilitacija ir darbo paieška. Reforma sumažino ilgalaikių neįgalumo pašalpų skaičių daugiau kaip penkis kartus.

Nuo 2006 m. įsigaliojo naujos pensijų sistemos reformos nuostatos, susijusios su išėjimu į pensiją. Nauja teisinė reglamentacija yra susijusi su išankstinių pensijų sistemos griežtinimu ir suteikiant asmenims „darbinės veiklos ir tikslinių atostogų valdymą“. Pensijos sistemos reformos pagrindinis tikslas – skatinti vyresnio amžiaus žmones aktyviau įsijungti į darbo rinką ir suteikti atsakomybę patiems valdyti savo darbinės veiklos ir tikslinių atostogų periodus, atitinkamai renkant išėjimo į pensiją amžių, tikslinių atostogų laikotarpį ir pensijos dydį. Reforma taip pat nustatė, kad išėjimo į pensiją amžius yra 65 m., panaikintos visos buvusios mokestinės lengvatos, taikomos išeinant išankstinių pensijų ir apdraustieji reguliariai informuojami apie jų prognozuojamos pensijos dydį. Pagal 2006 m. pensijų sistemos reformos nuostatas, asmenys, sukakę 50 ir daugiau metų, turės galimybę pasinaudoti nauja „darbinės veiklos ir tikslinių atostogų“ valdymo sistema ir kaupti tam tikrus kreditus ateičiai. Tokia darbinės veiklos ir tikslinių atostogų valdymo sistema reiškia, kad dirbantys asmenys gali kaupti tam tikrus finansinius ir nedarbo laiko kreditus (pasinaudoti išankstine pensija, mokymosi ar vaikų (tėvų) priežiūros atostogomis). Nustatyta, kad tikslinio nedarbo metu yra

mokamas 70 proc. dydžio asmens buvęs darbo užmokestis.

Tačiau 2008 m. ekonominė krizė ir socialiniai reiškiniai išryškino spręstinas problemas: pensijų fondų mokumas (krizės laikotarpiu daugelyje pensijų fondų išmokos nebuvo indeksuojamos, darbdaviai turėjo mokėti didesnes įmokas už darbuotojus, kadangi esamų išmokų mokėjimui trūko lėšų) ir visuomenės senėjimas (ilgėjanti gyvenimo trukmė). Nyderlanduose šiuo metu diskutuojama, kaip užtikrinti pačios sistemos stabilumą ir generuojamų išmokų adekvatumą, rizikų padalijimą tarp finansuojančiojo subjekto ir pensijų fondo dalyvio.

1999 m. Švedijos pensijų sistemos reforma įtvirtino naują apibrėžtų įmokų pensijų schemą, kurios finansavimas yra mišrus (tiek einamųjų išmokų, tiek ir kaupiamasis), nustatytas maksimalaus socialinio draudimo įmokų dydis (18,5 proc.), nustatytas lankstus išėjimo į pensiją amžius, reformuota minimali valstybės garantuojama pensija mažiausias pajamas turėjusiems asmenims, taip pat asmenys reguliariai informuojami apie prognozuojamos pensijos dydį<sup>195</sup>. Ši reforma taip pat panaikino išankstines ir dalines pensijas, kadangi nustatytas lankstus pensijos amžius, taikomas proporcingei pensijai ir pats asmuo sprendžia kada jam išeiti į pensiją. Kiekvienais metais apdraustieji gauna informaciją (vadinamieji „oranžiniai vokai“) apie tai, koks yra pensijos pokytis palyginti su praėjusiais metais, koks pensijos dydis einamuoju laikotarpiu bei kiek yra sukaupta piniginių lėšų kaupiamuoju pagrindu finansuojamojoje sistemoje<sup>196</sup>.

1999 m. pensijų sistemos reforma numatė, kad pirmosios pakopos proporcingės pensijos baziniam dydžiui įtaką turi ekonomikos augimo koeficientas ir būsimo gyvenimo trukmės koeficientas. Skaičiuojant pensiją, pensijų formulėje taip pat naudojamas būsimo gyvenimo trukmės koeficientas nustatomas kiekvienai pensininkų kartai.

1999 m. pensijų sistemos reforma įtvirtino nuostatą, pagal kurią bazinė pensija siejama su turimais resursais, t.y., asmenims nuo 16 m. pensijos skaičiuojamos priklausomai nuo per profesinės veiklos laikotarpį gautų pajamų, įskaitant pajamas, gautas ir po 65 m. Iš 18,5 proc. socialinio draudimo įmokų (lygiomis dalimis mokamų darbuotojų ir darbdavių), 16 sąlyginių „kreditų“, kurie kaupiami visos profesinės veiklos metu, skiriama kiekvieno asmens „sąlyginei“ asmeninei sąskaitai. Ši asmeninė sąskaita reiškia, kad kiekvienas asmuo kaupia sąlyginius taškus savo sąskaitoje visą profesinę karjerą ir nuo sukaupytų taškų kiekio priklauso papildomos pensijos dydis. Kreditų sistema yra fiktyvi, nes realiai sukaupytų socialinio

<sup>195</sup> Palier, B. Les réformes des retraites en France et en Europe: enjeux et tendances // Regards sur l'actualité. 2003, No. 295, p. 73.

<sup>196</sup> Commission européenne. Systèmes de protection viellesse en Europe. – Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001, p. 96.

draudimo įmokų pagrindu yra finansuojamos pensijos, t.y., 16 proc. socialinio draudimo įmokų skiriama finansuoti einamųjų išmokų pensijų sistemą. Išėjus į pensiją, šis fiktyvus „kreditas“ konvertuojamas į pensiją, priklausančią nuo konversijos koeficiento (susijusio su būsimo gyvenimo trukme kiekvienai kartai), išėjimo į pensiją amžiaus ir būsimo gyvenimo trukmės koeficiento. Taigi, didėjant būsimai gyvenimo trukmei, atitinkamai mažėja pensijos dydis. Likę 2,5 sąlyginių taškų (atitinkančių 2,5 proc. socialinio draudimo įmokų dydį) yra pervedami į asmens individualią sąskaitą, finansuojamą kaupiamuoju pagrindu. Šie 2,5 proc. pervedami į specialų fondą, kurį pasirenka asmuo savo nuožiūra (fondus gali administruoti bankai, draudimo įmonės ar tam tikslui įsteigtos įmonės). Pasirinktas fondas tvarko individualią asmens pensijų sąskaitą, o pensijų sąskaitoje esančias lėšas investuoja. Tokia pensijų sistema skatina kuo vėliau išeiti į pensiją, kadangi juo vėliau išeinama į pensiją, juo daugiau yra sukaupiama taškų ir atitinkamai pensijos dydis yra didesnis. Įstatymu nustatyta pareiga asmenų individualias sąskaitas tvarkantiems fondams ir viešojo sektoriaus įstaigoms kiekvienais metais informuoti apie asmens sukauptus taškus bei atitinkamos pensijos dydį, taigi, kiekvienas asmuo turi teisę nuspręsti, kada išeiti į pensiją priklausomai nuo sukauptos pensijos dydžio.

Tačiau pastaruoju metu Švedijos virtualių pensijų sistemoje pastebimi skirtumai tarp kohortų ir skirtumai dėl skirtingo dalyvių aktyvumo. Kadangi pastaruoju metu gerus investicinės grąžos rezultatus pademonstravo valstybinis fondas, diskutuojama, kaip gerinti visų fondų administravimą.

2001 m. *Ispanijos* vyriausybė kartu su socialiniais partneriais susitarė ir pasirašė socialinės apsaugos reformos aktą, kuriuo numatoma tolimesnė pensijų sistemos reforma. Pagrindinės pensijų sistemos reformos akto nuostatos numatė, kad privalomos pensijos papildomą dalį (iki minimalios pensijos ribos) valstybė finansuos mokesčių pagrindu, tačiau ne daugiau kaip 12 metų, taip pat numatyta, kad sukauptų pensijų rezervo fondo aktyvų panaudojimo tikslas turi būti didinti pensijų išmokas ir užtikrinti, kad nebūtų didinamos socialinio draudimo įmokos. Pensijų sistemos reformos akte didelis dėmesys buvo skirtas pagerinti išėjimo į išankstines pensijas sąlygas, taip pat skatinti vyresnio amžiaus asmenis tęsti profesinę veiklą (numatant, kad vyresnio amžiaus darbuotojai, sukakę daugiau kaip 65 m. ir mokėję įmokas ne mažiau kaip 35 m., turi būti atleidžiami nuo dalies socialinio draudimo įmokų, susijusių su bendrųjų rizikų socialiniu draudimu, taip pat numatyta dirbantiems pensininkams galimybė surinkti daugiau kaip 100 proc. taškų). Kitos nuostatos numato galimybę išeiti išankstinių pensijų asmenims, sukakusiems 61 m. amžių, tačiau pasinaudojant išankstinių pensijų galimybe, atitinkamai mažinama pensijos išmoka.

Remiantis 2001 m. pensijų sistemos reformos aktu, 2002 m. Ispanijoje buvo pradėta dar viena pensijų sistemos reforma. Reforma didžiausią dėmesį skyrė vyresnio amžiaus žmonių

užimtumui didinti, garantuojant dalinę pensiją, kuri yra proporcinga sumažintų darbo valandų skaičiui, taip pat dirbantiems pensininkams (sukakusiems daugiau kaip 65 m. ir mokėjusiems socialinio draudimo įmokas ne mažiau kaip 35 m.) už kiekvienus po 65 m. einančius metus pensija didinama po du 2 taškus ir bendra taškų suma gali peržengti 100 taškų ribą. Pensinio amžiaus darbuotojai, sukakę 65 m., atleidžiami nuo dalies socialinio draudimo įmokų, susijusių su bendrųjų rizikų socialiniu draudimu ir draudimu nuo nedarbo, o asmenims, sukakusiems 60 m. ir paskutinius penkerius metus dirbusiems pas tą patį darbdavį pagal neterminuotą darbo sutartį, socialinio draudimo įmokos, susijusios su bendrųjų rizikų socialiniu draudimu mažinamos per pusę. 2002 m. pensijų sistemos reforma numatė išankstines pensijas asmenims, sukakusiems 61 m. ir priklausiusiems socialinio draudimo sistemai nuo 1967 m. sausio 1 d., tačiau pasinaudojus išankstinių pensijų galimybe, atitinkamai mažinama pensijos išmoka.

2004 m. socialiniai partneriai pritarė Socialinio dialogo deklaracijai, kurioje, siekiant užtikrinti ateities pensijų sistemos finansavimą, numatyta toliau vykdyti pensijų sistemos reformas. Taip pat, skatinamas vyresnio amžiaus žmonių užimtumas, nustatant, kad asmenys, sukakę 60 m. (taip pat ne mažiau penkis paskutinius metus dirbantys įmonėje pagal neterminuotą darbo sutartį), gali būti visiškai atleidžiami nuo socialinio draudimo įmokų.

Nuo 2005 m. vasario mėn. Ispanijoje įsigaliojo įstatymas, numatantis apie 800 tūkstančių nelegalių imigrantų legalizaciją. 1999 m. socialinės apsaugos sistemoje dalyvavo apie 300.000 užsieniečių, 2005 m. šis skaičius išaugo iki 1.700.000<sup>197</sup>. Nelegalūs imigrantai, galintys įrodyti, kad dirba daugiau kaip 6 mėnesius, turi teisę prašyti laikino leidimo gyventi Ispanijoje ir jiems gali būti taikomos socialinės apsaugos nuostatos. Tokiu atveju laikinai gyvenantys ir dirbantys asmenys mokės socialinio draudimo įmokas ir taip prisidės prie socialinės apsaugos finansavimo kaštų mažinimo.

Nuo 2011 m. Ispanija didina buvusių socialinio draudimo įmokų reikšmę pensijos formulėje (nuo 15 iki 25 metų) ir didina pensinį amžių. Ispanijoje įgyvendinama pensijų reforma, kuri buvo patvirtinta 2011 m. sausio mėn. Toledo paktu, 2011 m. vasario mėn. dėl šios reformos buvo susitarta su socialiniais partneriais. Reforma prasidės 2013 m., bet visiškai įgyvendinta bus tik 2027 m. Reformos kryptys: pensinio amžiaus didinimas iki 67 metų, stažo reikalavimas viso dydžio pensijai didėja nuo 35 iki 37 metų, keičiama pensijų apskaičiavimo tvarka, į pensijų apskaičiavimo formulę įtraukiamas stabilumo faktorius, specialiosios schemos palaipsniui integruojamos į bendrąsias schemas (žemdirbiai, savarankiškai dirbantys

---

<sup>197</sup> European Commission. Current and prospective theoretical pension replacement rates // Report by Indicators Sub – Group (ISG) of the Social protection committee (SPC), 2006 // [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_protection/docs/isg\\_repl\\_rates\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/isg_repl_rates_en.pdf) (prisijungimo laikas 2012-08-01).



asmenys), egzistuoja dalinės pensijos (sumažinant darbo laiką). Taip pat Ispanijoje keičiasi ankstyvo pasitraukimo į pensiją tvarka: esant normalioms sąlygoms – nuo 63 metų (2013 – 2027 m. – pereinamasis laikotarpis), taip pat numatyta galimybė pasitraukti ir nuo 61 metų (pavyzdžiui, krizės atveju, dėl įmonių uždarymo ir pan.). Suprantama, kad anksčiau išeinat į pensiją, mažėja ir pati pensija.

Taigi, priemonės biudžeto subalansavimui, gali būti įvairios. Daugelyje valstybių, steigiami pensijų rezervo fondai. Pensijų rezervo fondas steigiamas ateities pensijų sistemos finansavimo deficitui padengti. Į pensijų rezervo fondus nukreipiama dalis valstybės biudžeto lėšų, kurios yra investuojamos. Tokie fondai veikia Suomijoje, Kipre, Švedijoje, Airijoje, Portugalijoje, Nyderlanduose, Ispanijoje, Belgijoje, Prancūzijoje, Lenkijoje ir kitose valstybėse.

Kita priemonė – socialinio draudimo įmokų didinimas, solidarumo (ar panašių) mokesčių įvedimas, socialinių išmokų apmokestinimas. Čekijoje, Danijoje, Graikijoje, Ispanijoje, Prancūzijoje, Airijoje, Italijoje, Kipre, Liuksemburge, Nyderlanduose ir Jungtinėje karalystėje pensijos apmokestinamos bendra tvarka. Joms nėra taikomos specialios apmokestinimo schemas. Vokietijoje 2011 metams nustatyta 15.703 eurų neapmokestinama metinė suma (iki šios sumos vieniems gyvenantiems pensijų gavėjams pensijos yra neapmokestinamos, jei jie neturi kitų pajamų. Susituokusioms poroms suma dvigubinama). Latvijoje pensijos, paskirtos arba perskaičiuotos po 1996 metų, yra apmokestinamos. Metinė suma, nuo kurios pensininkai nemoka mokesčių yra 2.791 eurai. Švedijoje pensijos apmokestinama bendra tvarka, tačiau senatvės ir maitintojo netekimo pensijų gavėjams, kurie yra sulaukę 65 metų ir daugiau, mokesčio tarifas gali būti sumažintas nuo 1,5 iki 2,8 %, priklausomai nuo pensijos dydžio. Pažymėtina, kad Belgijoje, Vokietijoje, Graikijoje, Prancūzijoje, Liuksemburge, Nyderlanduose, Austrijoje, Lenkijoje, Rumunijoje, Suomijoje ir Slovėnijoje nuo paskirtų pensijų mokamos viso dydžio ar sumažintos socialinio draudimo įmokos. Italijoje pensininkai moka 0,01 eurų dydžio įmoką kas mėnesį į Nacionalinės Italijos pensininkų įstaigos fondą. Bulgarijoje, Čekijoje, Danijoje, Estijoje, Ispanijoje, Airijoje, Kipre, Latvijoje, Lietuvoje, Vengrijoje, Maltoje, Portugalijoje, Slovakijoje, Švedijoje, Jungtinėje Karalystėje nuo pensijų socialinio draudimo įmokos neskaičiuojamos.

#### Klausimai:

1. Kas yra pensijų sistema?
2. Kas sudaro pensijų sistemos pakopas?
3. Kaip finansuojamos pensijų sistemos?
4. Kokios pensijų sistemų reformos įvykdytos ES valstybėse?

5. Kokias rekomendacijas pensijų sistemų reformų srityje teikia ES institucijos?
6. Kokios pensijų sistemų reformų tendencijos?

Literatūra:

1. Bitinas, A., Litvaitienė, J., Tartilas, J. Vadovėlis „Socialinės apsaugos teisė“. – Vilnius, M.Romerio universitetas, 2011.
2. Esping - Andersen, G. Welfare states in transition. Social protection in Central and Eastern Europe: a tale of slipping anchors and torn safety nets. – London: Sage Publications, 1996.
3. European Commission. White paper: An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions. European Commission, COM(2012)55 final, Brussels, 2012.
4. Europos Komisija. 2012 m. pensijų adekvatumo ataskaita. Europos Komisija, Nr. 10488/12, Briuselis, 2012.
5. International Labour Organisation. Worlds social security report 2010/2011: providing coverage in times of crisis and beyond. International Labour Office, Geneva, 2010, p. 113-116.
6. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2012 m. birželio 29 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos pensijų sistemos reformos įstatymo, jo pakeitimo ir papildymo įstatymų nuostatų atitikties“ (Valstybės žinios. 2012, Nr. 78-4063).
7. Organisation for economic cooperation and development. Pensions at a Glance 2011 (Retirement – income systems in OECD and G20 countries). OECD publishing, 2011.
8. Council of the European Union. Council recommendation on the National Reform Programme 2012 of Lithuania and delivering a Council opinion on the Convergence Programme of Lithuania, 2012-2015. Council of the European Union, No. 11262/12, Brussels, 2012.

### 13. Atvirojo koordinavimo metodas ir koordinavimas

Vieningos ES valiutos įvedimas, laisvas (bevizis) asmenų judėjimas ES erdvėje, ES užimtumo strategija skatina glaudesnę bendradarbiavimą tarp valstybių ir ekonominę migraciją. Pažymėtina, kad iki XX amžiaus septintojo dešimtmečio daugiausia migravo darbininkai, vėliau atsirado aukštos kvalifikacijos darbuotojų poreikis, paplito laikinas darbuotojų komandiravimas į kitas valstybes. Kartu su komandiruotu darbuotoju pradėjo migruoti ir jo šeimos nariai. Laisvas asmenų, prekių, paslaugų ir kapitalo judėjimas yra kertinis ES socialinės apsaugos ramstis, todėl ES teisės aktai ir buvo skiriami pirmiausia sudaryti prielaidas laisvam asmenų judėjimui.

Nuo 2000 m. ES institucijos aktyviai dalyvauja koordinuojant socialinės apsaugos sistemas ir teikia rekomendacijas. Galima nurodyti kelias priežastis:

- ES Maastrichto sutartyje yra numatyti valstybių ekonominei politikai keliami finansinio stabilumo kriterijai, pavyzdžiui, viešojo sektoriaus išlaidų mažinimas ar infliacijos lygis. ES institucijos (Bendroji ekonomikos ir finansų direkcija bei Ekonominės politikos komitetas), kontroliuodamos, kaip valstybės laikosi Maastrichto sutartyje numatytų finansinio stabilumo kriterijų, reiškia pastabas ES valstybėms, nemažinančioms išlaidų pensijų ir sveikatos draudimo finansavimui.
- ES institucijos akcentuoja socialinės politikos problemas (pavyzdžiui, visuomenės senėjimas). Pastaraisiais dešimtmečiais ES valstybėse vėliau pradedama profesinė veikla dėl ilgesnės studijų trukmės, gerėja sveikatos apsaugos lygis, ilgėja gyvenimo trukmė, stebimi tradicinės šeimos pokyčiai (vieno tėvo šeimų skaičiaus didėjimas, gyvenimo nesusituokus plitimas ir kt.) ir pokyčiai darbo rinkoje (didėjantis moterų profesinis aktyvumas, perkvalifikavimas ir profesinis mokymas ir kt.). Be to, anksčiau baigiama profesinė veikla dėl išankstinių pensijų sistemų schemų įvedimo. Taip pat, praėjusio amžiaus penktajame dešimtmetyje sukurtos pensijų sistemos jau pasiekė savo brandą, sveikatos apsaugos sistemos tapo prieinamos didesnei visuomenės grupei. Pailgėjusi būsimą gyvenimo trukmė, pagerėjusi sveikatos apsaugos sistema sudaro prielaidas vyresnio amžiaus žmonėms pratęsti profesinę veiklą penkis – dešimt metų.
- ES valstybės turi panašių demografinių, ekonominių ir socialinių problemų, todėl minėtų klausimų analizė ES lygiu ir geros praktikos atskleidimas gali būti naudingas ES valstybėms, ieškančioms efektyvių socialinės apsaugos sistemos reformų sprendimų.
- Vieningos ES valiutos įvedimas, „atvirojo koordinavimo“ metodas ir ES užimtumo strategija skatina glaudesnę bendradarbiavimą tarp valstybių. Pasaulio finansų rinkų

liberalizacija skatina kapitalo judėjimą, t.y., galimybes perkelti kapitalą iš vienos valstybės į kitą bei padidinti investicijų grąžą, o laisvas kapitalo judėjimas turi įtaką valstybių biudžeto pajamoms. Valstybės priverstos sudaryti kuo palankesnes sąlygas investicijoms bei konkurencingumui ir negali pernelyg didinti socialinio draudimo įmokų – pagrindinio socialinio draudimo finansavimo šaltinio. Globalizacija skatina liberalios ekonomikos plitimą, pasaulinės ekonomikos integraciją, gamybos sistemų ir darbo rinkų kitimą, informacinių technologijų plėtrą ir kt. Globalizacija pensijų sistemose pasireiškia per laisvą prekių, paslaugų, kapitalo bei asmenų judėjimą, o globalizacijos pasekmė – Europos Sąjungos, kaip tarptautinės teisės subjekto stiprėjimas, „atvirojo koordinavimo“ metodo taikymas bei ES valstybių pensijų sistemų konvergencija (supanašėjimas).

- Europos Ekonominės Bendrijos plėtra, atvedusi į dabartinę ES su 27 valstybėmis. Kiekvienos ES valstybės pilietis yra kartu ir ES pilietis, taip pat ES pilietybė suteikia papildomų teisių prie ES nacionalinės valstybės pilietybės (pavyzdžiui, laisvai judėti ir įsikurti ES viduje ir kt.).
- Naujos reformavimo kryptys. Socialinės apsaugos sistemų reformos yra siejamos su ES plėtra (atsirado naujos socialinės apsaugos tradicijos), naujų išmokų rūšių ir finansavimo metodų atsiradimu (tradicinių socialinės paramos išmokų rūšių susilieėjimas su socialinio draudimo išmokomis, minimalių pajamų užtikrinimas, privačių kaupiamųjų pensijų schemų atsiradimas) bei politika socialinių santykių sferoje (nediskriminacijos ir lygių galimybių puoselėjimas, privilegijų tam tikroms socialinėms grupėms naikinimas ir kt.).
- Sprendimo priėmimas ir Europos Teisingumo Teismo jurisprudencija. Kadangi ES institucijų kompetencija socialinės apsaugos srityje yra apribota, reikšmingą vaidmenį ES socialinės apsaugos politikos plėtroje vaidina Europos Teisingumo Teismas, kurio jurisprudencija skatina ES institucijų sprendimus pensijų sistemų reformavimo srityje.

### *Koordinavimo principai*

Esminis koordinavimo uždavinys – taikytinos teisės nustatymas. Europos Sąjungos teisės aktuose ir tarptautinėse sutartyse nustatoma, kad bet kuriuo metu turėtų būti taikoma tik vienos valstybės teisė ir numatyta taisyklių sistema, kurios būtent valstybės teisė turėtų būti taikoma.

Teisinis koordinavimas socialinės apsaugos teisėje remiasi šiais principais: vienos valstybės teisės aktų taikymas, piliečių lygiateisiškumas, teisių išsaugojimas (sumavimas), išmokų eksportavimas ir bendradarbiavimas tarp valstybių. Kaip jau minėta, ES teisės aktai tik koordinuojant nacionalines teisės sistemas ir nustato bendras taisykles.

Piliečių lygiateisiškumas reiškia, kad bet kurios valstybės narės teritorijoje gyvenantys asmenys, kuriems taikomas šis reglamentas, pagal tos valstybės teisės aktus turi tas pačias pareigas ir teises (įskaitant teises į išmokas) kaip ir tos valstybės narės piliečiai. Europos Teisingumo Teismo precedentinėje teisėje lygių galimybių principas draudžia ne tik tiesioginę (atvirą) diskriminaciją pilietybės atžvilgiu, bet ir netiesioginę (paslėptą) diskriminacijos formą.

Teisių išsaugojimas (sumavimas) reiškia, kad valstybės narės institucija, skirianti išmoką, turi atsižvelgti į kitoje valstybėje narėje įgytą socialinio draudimo stažą (tos rūšies išmokai gauti), tarytum jis būtų įgytas pirmoje valstybėje. Sumavimo principas taikomas tik laikotarpių, o ne įmokų sumavimui, o kiekviena valstybė narė išmokas apskaičiuoja ir moka pagal savo nacionalinės teisės normas, atsižvelgdama tik į tą stažą, kurį asmuo yra įgijęs toje valstybėje.

Išmokų eksportavimas reiškia, kad invalidumo, senatvės ar maitintojo netekimo išmokos pinigais, išmokos dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų bei išmokos mirties atveju, įgytos pagal vienos ar daugiau valstybių narių teisės aktus, negali būti kaip nors sumažinamos, pakeičiamos, nemokamos ar anuliuojamos dėl to, kad jų gavėjas gyvena kitos valstybės narės teritorijoje. Išmokų eksportavimo principas nėra taikomas socialinės paramos išmokoms ir neįmokinėms išmokoms nereguliuoja išmokų eksporto į trečiąsias valstybes (valstybes, kuriose netaikoma ES socialinės apsaugos teisė).

Bendradarbiavimas tarp nacionalinių socialinės apsaugos institucijų užtikrinimas įsteigiant atitinkamas administracines struktūras (komitetus ir pan.) Europos Sąjungoje.

#### *Atvirojo koordinavimo metodas*

Jau nuo 1986 metų Suvestinio Europos akto pasirašymo pradėta diskutuoti apie valstybių socialinės apsaugos sistemų suvienodinimą. Siekiant šio tikslo yra vystomos įvairios bendradarbiavimo tarp valstybių formos, pavyzdžiui, 1990 m. įkurta Tarpusavio informavimo apie socialinę apsaugą sistema (angl. *The Mutual Information System on Social Protection – MISSOC*).

2000 m. Lisabonos ES Vadovų Taryboje buvo pristatytas „atvirojo koordinavimo“ metodas, t.y., veiksmų planas, skirtas skatinti ir gerinti bendradarbiavimą tarp valstybių bei formuluoti bendrus tikslus, skirtus pensijų sistemų reformavimo galimybių analizavimui ir kt. Kitas „atvirojo

koordinavimo“ metodo tikslas – vienodinti socialinę politiką sekant valstybių narių geriausia praktika. Amsterdamo ir Nicos sutartys nustatė, kad Europos Sąjungos uždavinys yra palaikyti ir papildyti valstybių narių pastangas: kovoti prieš socialinę atskirtį, modernizuoti socialinės apsaugos sistemas, nustatyti darbuotojų socialinę saugą ir pan.<sup>198</sup>.

ES institucijų sukurtas „atvirojo koordinavimo“ metodas metodologiškai panašus į „geriausios praktikos“ (angl. benchmarking) „siekimo“ arba „sugretinimo“ metodą, tačiau „atvirojo koordinavimo“ metodas pagal ES institucijų nustatytas rekomendacijas taikomas tik socialinės apsaugos srityje. „Atvirojo koordinavimo“ metodas leidžia tarp įvairių struktūrinių valdymo lygmenų ar institucijų identifikuoti geriausią praktiką, kuria rekomenduojama sekti ir šis metodas gali padėti siekiant pensijų sistemos valdymo efektyvumo. Pastarųjų dešimtmečių reiškiniai – globalizacija, naujos vadybos tendencijos, demografiniai reiškiniai, socialiniai visuomenės pokyčiai, ekonominė recesija sąlygojo ES institucijų veiksmus nustatant metodus bei rekomendacijas, skirtus pagerinti pensijų sistemų valdymą. ES valstybėse pradėtų viešojo sektoriaus reformų tikslas buvo įvesti vadybinį elementą ir įgyvendinti „geriausią praktiką“. 1997 m. ES Amsterdamo sutartyje įtvirtintas (įdiegtas 2000 metais kartu su Lisabonos strategija) „atvirojo koordinavimo“ metodas, kuris veikia pagal subsidiarumo, konvergencijos, tikslinio vertinimo (vertinimo pagal tikslus), stebėjimo, tarpusavio kontrolės bei integruoto požiūrio principus. ES Lisabonos strategija nustatė, kad būtina paspartinti keitimąsi patirtimi apie socialinės apsaugos reformų strategijas, siekiant išsaugoti jų socialines funkcijas ir užtikrinti tvarų jų finansavimo pagrindą bei įgyvendinti minimalius socialinius standartus<sup>199</sup>.

„Atvirojo koordinavimo“ metodo pagrindinis uždavinys yra palyginti valstybių socialinės apsaugos sistemas, formuluoti bendrus tikslus pensijų sistemų reformavimo galimybių analizei, siekti didesnės valstybių politikos konvergencijos su bendrais ES tikslais, nustatyti bendrus tikslus ir indikatorius, identifikuoti įvykdytas ar planuojamas reformas, yra skirtas keistis geriausia praktika ir įgyvendinti ją. Tai dažniausiai socialinei politikai priskiriamos sritys (užimtumas, socialinė integracija ir pensijos). „Atvirojo koordinavimo“ metodo struktūrą sudaro bendri tikslai ir indikatoriai, nacionaliniai veiksmų planai ir nuolatinis monitoringas.

„Atvirojo koordinavimo“ metodo stipriosios pusės yra tai, kad socialinės apsaugos srityje (kurioje ES kompetencija yra apribota), ES institucijos nustato siektinus tikslus, o socialinės apsaugos politiką gali ir toliau įgyvendinti ES valstybės. „Atvirojo koordinavimo“

<sup>198</sup> Kessler, F. Droit de la protection sociale. Paris: Dalloz, 2009, p. 173.

<sup>199</sup> Europos Ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Europos Sąjungos Komisijos komunikato dėl socialinės politikos darbotvarkės, 2005. KOM(2005)33 final, Official journal, C 294/14, Briuselis, 2005.

metodo trūkumas gali būti tai, kad šio metodo taikymas nėra plačiai analizuojamas parlamentiniu lygiu, jį įgyvendina valstybinės valdžios institucijos. Taip pat, kaip trūkumą galima įvardinti tai, kad šio metodo vykdymas grindžiamas valstybių geranoriškumu (nėra sankcijų), pagrindinis vaidmuo tenka valstybėms. Tuo tarpu ES teisės normos (reglamentai ir direktyvos) priimamos pagrindinėse ES institucijose (ES Parlamente, ES Komisijoje ir ES Taryboje), teisės normos privalomai įgyvendinamos valstybėse ir jų vykdymą kontroliuoja ES Komisija.

Taigi, „atvirojo koordinavimo“ metodas suteikia valstybėms galimybę palaikyti konstruktyvų dialogą vykdant bendrus tikslus, gerą praktiką bei valdymą, keistis idėjomis siekiant pakankamų bei finansiškai stabilių pensijų sistemų, taip pat paskatino valstybes intensyviau kovoti su skurdu bei socialine atskirtimi.

#### Klausimai:

1. Kam reikalingas koordinavimo principas socialinėje apsaugoje, kokia jo esmė?
2. Kokie yra ES koordinavimo principai?
3. Kas yra atvirojo koordinavimo metodas?
4. Koks yra atvirojo koordinavimo metodo uždavinys?

#### Literatūra:

1. Bitinas, A. Monografija „Socialinės apsaugos teisė Europos Sąjungoje: pensijų sistemų modernizavimas“. – Vilnius, leidykla „Mes“, 2011.
2. European Commission. White paper: An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions. European Commission, COM(2012)55 final, Brussels, 2012.
3. Europos Komisija. 2012 m. pensijų adekvatumo ataskaita. Europos Komisija, Nr. 10488/12, Briuselis, 2012.
4. Pieters, D. Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus. - Vilnius, 1998.
5. Kessler, F. Droit de la protection sociale. Paris: Dalloz, 2009.
6. Pennings, F. Introduction to European Social Security Law. – The Hague: Kluwer Law International, 2001.
7. Tatham, A. Europos Sąjungos teisė. - Vilnius, 1999.

## 14. Užimtumo ir darbo vietos apsauga

### Užimtumo apsauga

Daugelyje valstybių narių darbo ir socialinės apsaugos įstatymai yra skirti apsaugoti konkretų darbą dirbančius ir nuo jo priklausančius darbuotojus. Kartais šių įstatymų gali nepakakti tam, kad apsaugotų darbuotojus, keičiančius darbo statusą dėl priverstinių pertraukų (pavyzdžiui, atleidimo iš darbo ir nedarbo) ar savanoriškų pertraukų (pavyzdžiui, mokslo ir profesinio lavinimo atostogų, globos pareigų, karjeros pertraukų ir tėvystės atostogų). Taip pat reikia spręsti dirbančių moterų problemas, kadangi joms neproporcingai atstovaujama naujose darbo susitarimų formose ir jos vis dar susiduria su kliūtimis, siekdamos galimybės naudotis visomis teisėmis ir socialinėmis išmokomis.

Įvairiose valstybėse yra įvairių galimybių patekti, likti ir daryti pažangą darbo rinkoje. Nacionaliniu lygmeniu užimtumo statuso keitimą labai veikia tiek užimtumo garantijos įstatymai, tiek teisinė sutarčių sistema, ypač ilgą laiką nedirbančių asmenų ir rizikingai įdarbintų „pašaliečių“ atžvilgiu. Iš darbo teisės priemonių, remiančių darbo keitimą, sukurtų nacionaliniu lygmeniu vykdant socialinį dialogą, galima paminėti Nyderlandų 1999 m. lankstumo ir saugumo įstatymą, Austrijos 2002 m. darbo santykių nutraukimo įstatymą (*Abfertigungsrecht*)<sup>200</sup> ir 2006 m. birželio mėn. priimtą Ispanijos įstatymą, palengvinantį laikinų darbo sutarčių keitimą neterminuotomis darbo sutartimis mažesnėmis atleidimo iš darbo sąnaudomis<sup>201</sup>. Austrijos reforma – tai įdomus pavyzdys, kaip galima radikaliai pakeisti tradiciniais darbo santykiais *tarp vieno darbuotojo ir vienos įmonės* pagrįstą sistemą kita sistema, pagrįsta platesnio masto darbuotojų išmokų fondu, valdomu nacionaliniu lygmeniu. Buvo panaikintas ryšys tarp atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva ir vienkartinės išeitinės išmokos mokėjimo. Pagal naujas taisykles darbuotojai gali išeiti iš darbo, radę alternatyvią darbo vietą, užuot likdami konkrečiame darbe dėl baimės prarasti išeitinę išmoką. Ši reforma pašalina pavojų, kad dėl nenumatytų atleidimo iš darbo išlaidų įmonės gali žlugti, nes darbdavys gali mokėti įmokas į atskirą taupymo fondą per tam tikrą laikotarpį. Žvelgiant iš darbuotojo perspektyvos, naujoji sistema sumažina darbo keitimo išlaidas, nes dabar darbuotojai keisdami darbo vietą nepraranda savo teisės į išeitinę išmoką.

<sup>200</sup> Žr. šių pavyzdžių komentarus Užimtumo grupės ataskaitos p. 33 ir 35 ir 2004 m. EBPO užimtumo perspektyvų 2 skirsnį.

<sup>201</sup> Žr. 2006 m. rugpjūčio mėn. ataskaitą Europos pramoninių ryšių stebėjimo centro interneto svetainėje <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2006/05/articles/es0605019i.html>.



Norint taikyti „gyvavimo ciklo“ metodą užimtumo srityje, gali prireikti pakeisti siekį apsaugoti konkrečias darbo vietas ir pradėti remti bendrą užimtumo garantijos sistemą, įskaitant socialinę paramą ir aktyvias priemones, skirtas padėti darbuotojams tuo laikotarpiu, kai jie keičia darbo vietą. Būtent tai buvo pasiekta Danijoje, derinant „švelnius“ užimtumo garantijos įstatymus, intensyvias aktyvios darbo rinkos priemones, dideles investicijas į mokymą ir dideles bedarbių pašalpas, teikiamas pagal griežtas sąlygas.

EESRK nuomonėje dėl kolektyvinių derybų ir socialinio dialogo vaidmens reguliuojant ir reformuojant darbo rinkas, nurodė ir kitus aspektus, į kuriuos būtina atsižvelgti nustatant lankstumo ir saugumo pusiausvyrą. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (EBPO) neseniai nustatė, jog užimtumo apsaugos įstatymai neturi didelės įtakos bendram užimtumo lygiui. Tarptautinė darbo organizacija (TDO) taip pat įrodė, jog tarnybos trukmės ir našumo santykis yra teigiamas. Diskusija dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros plėtojama šiomis kryptimis:

1. *Stiprinti socialinių partnerių vaidmenį* darbo rinkos reformų srityje. Ši priemonė aptariama 4 šio vadovėlio skyriuje.

2. *Daugiau dėmesio skirti lyčių skirtumams* ir jaunimo padėčiai darbo rinkoje. Apie lyčių lygybę diskusijoje dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros iki šiol buvo užsimenama labai mažai. Nepaisant to, kad dauguma moterų ir vyrų pritaria lankstesnėms darbo formoms, kurios užtikrina geresnę darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, darbo rinkoje lankstumo ir saugumo požiūriu moterų padėtis kartais gali būti blogesnė, todėl reikėtų pasistengti priartinti joms taikomas sąlygas prie tų sąlygų, kurias turi vyrai.

Nustatyta, jog darbo rinkos lankstumo ir saugumo poveikis vyrams ir moterims yra skirtingas. Praktikoje dažnai susiklosto taip, kad moterys dažniau dirba nestabiliose ir nesaugiose darbo vietose, kurioms būdingas pernelyg didelis lankstumas. Pernelyg didelis lankstumas, kuris kai kuriais atvejais galėtų sukelti nestabilių ir nesaugių darbo vietų pavojų, turi būti kompensuojamas atitinkama saugumo forma. Be to, kai lyčių vaidmenys paskirstyti tradiciškai, moterims tenka daugiau rūpintis vaikais ir pagyvenusiais žmonėmis, joms iškyla daugiau sunkumų, kai reikia derinti profesinę ir nedarbinę veiklą. Be to, nepaisant antidiskriminacinių įstatymų, skirtingų lyčių asmenų darbo užmokestis pernelyg skiriasi, ir moterys dažnai turi mažiau teisių, susijusių su socialine apsauga, įskaitant pensijas. Taigi moterys dažniau susiduria su neigiamais lankstumo aspektais.

Diskusijoje dėl flexicurity turi pakankamai atsispindėti ir lyčių lygybės aspektas. Svarbu gerinti moterų padėtį darbo rinkoje, sprendžiant lankstumo ir saugumo problemas,

pasirūpinant, kad atsirastų daugiau saugių darbo vietų, moterys būtų įtraukiamos į socialinės apsaugos sistemą, institucijos labiau padėtų derinti profesinę ir nedarbinę veiklą. Be to, diskusijos metu reikėtų aptarti, kaip vyrai ir moterys pasidalija namų ūkio ir priežiūros darbus.

Europos socialiniai partneriai parengė lyčių lygybės veiksmų programą, kurią galima panaudoti diskutuojant dėl darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros. Šia veiksmų programa buvo nustatyti keturi prioritetai: lyčių vaidmenų klausimas, moterų dalyvavimo sprendimų priėmimo procese skatinimas, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros palaikymas ir vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo problemos sprendimas.

Be lyčių lygybės aspekto darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra taip pat turi kartų aspektą. Vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumo lygis yra mažesnis palyginti su visa darbo jėga. Be to, daugelyje valstybių narių jaunimas patenka į nepastovią darbo rinką, kurioje yra didelis nedarbas, sudaromos terminuotos sutartys, siūlomas nepakankamas socialinis draudimas ir darbas, kuriam reikia žemesnės kvalifikacijos už turimą. Darbo vietoje neturi būti diskriminuojama dėl amžiaus – svarbiausia darbuotojo išsilavinimas ir profesinė patirtis, todėl valstybės narės privalo kiek įmanoma greičiau perkelti ir taikyti Direktyvą, nustatančią vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (2000/78/EB). Šalys turi priimti kokybišką užimtumą skatinančią politiką, kuri turėtų užtikrinti piliečių kartų orientavimą ir mokymą per visą profesinės veiklos laikotarpį. Šioje srityje vietos, nacionaliniu ir Europos lygiu turi aktyviai veikti socialiniai partneriai ir visi ekonominiai ir socialiniai suinteresuoti subjektai.

3. Išplėsti diskusijos objektą, įvertinant alternatyvius būdus gerinti gebėjimą prisitaikyti, *sudaryti sąlygas visą gyvenimą trunkančiam mokymuisi*, didinti našumą ir skatinti naujoves – visa tai yra nepaprastai svarbu Lisabonos procesui. Šiuos klausimus EESRK taip pat aptarė savo nuomonėje dėl užimtumo politikos gairių. Atsižvelgiant į tai, šioje nuomonėje nagrinėjamas ne išorinio lankstumo klausimas, bet galimybės didinti gebėjimą prisitaikyti pasinaudojant vidiniu lankstumu.

Svarbios mokymosi visą gyvenimą strategijos, kuriomis daugiau investuojama į žmogiškuosius išteklius siekiant prisitaikyti prie sparčių pokyčių ir naujovių. Šis veiksnys turi vis didesnės svarbos įmonių konkurencingumui ir ilgalaikio darbuotojų užimtumo galimybėms. Aukštos kokybės pirminis išsilavinimas, įgytos įvairios svarbiausios kvalifikacijos ir nuolat įgūdžių tobulinimui skiriamos investicijos suteikia įmonėms daugiau galimybių prisitaikyti prie ekonomikos pokyčių, o darbuotojams – išsaugoti darbo vietą arba susirasti naują. Aktyvus mokymasis visą gyvenimą turi teigiamos įtakos dideliame užimtumo lygiui ir mažam (ilgalaikio) nedarbo lygiui. Tačiau labai dažnai šios investicijos suteikia

naudos tik aukštos kvalifikacijos asmenims, o dėl nepakankamų investicijų į mokymą labiausiai nukenčia asmenys, kuriems labiausiai reikia tobulinti įgūdžius, pavyzdžiui, žemos kvalifikacijos darbuotojai, pagal laikinas sutartis dirbantys asmenys, savarankiškai dirbantys asmenys ir vyresnio amžiaus darbuotojai. Įmonės gali būti nesuinteresuotos skirti investicijų įgūdžių tobulinimui, nes apmokytus darbuotojus gali įdarbinti kiti darbdaviai. Šią problemą galima iš dalies išspręsti paskirstant išlaidas atskirų sektorių fondams. Reikia, kad rengiant visiems skirtą mokymosi visą gyvenimą strategijas aktyviai dalyvautų vyriausybės, socialiniai partneriai, įmonės ir atskiri darbuotojai.

Valstybėms narėms plėtojant visą gyvenimą trunkančias mokymosi strategijas, 2006 m. priimta Europos Parlamento ir Tarybos rekomendacija dėl bendrųjų visą gyvenimą trunkančio mokymosi gebėjimų<sup>202</sup>. Rekomendacijomis siekiama užtikrinti, kad:

- bazinis išsilavinimas suteiktų visiems jauniems žmonėms priemonės vystyti tokius bendruosius gebėjimus, kuriuos įgijęs jaunimas būtų pasirengęs suaugusiųjų gyvenimui ir kurie būtų pagrindas tolesniam mokymuisi bei darbui;
- būtų pasiektas suaugusiųjų švietimo ir mokymo teikimo atskiriems piliečiams nuoseklumas tai glaudžiai susiejant su užimtumo ir socialine politika, kultūros, inovacijų politika bei kitomis jauniems žmonėms poveikį darančiomis politikos kryptimis ir bendradarbiaujant su socialiniais partneriais bei kitomis suinteresuotosiomis grupėmis;
- būtų tinkamai mokomi jauni žmonės, kuriems dėl nevienodų mokymosi galimybių, susidariusių dėl asmeninių, socialinių, kultūrinių ar ekonominių aplinkybių, reikia ypatingos pagalbos atskleidžiant jų mokymosi potencialą;
- suaugusieji galėtų tobulinti ir atnaujinti savo bendruosius gebėjimus visą gyvenimą ir kad ypatingas dėmesys būtų skiriamas tikslinėms grupėms, kurios pagal šalies, regionų ir (arba) vietos aplinkybes yra įvardytos kaip prioritetinės grupės, pavyzdžiui, asmenys, kuriems reikia atnaujinti savo įgūdžius;
- būtų sukurta tinkama infrastruktūra suaugusiųjų tolesniam švietimui ir mokymui, įskaitant mokytojus ir instruktorius, patvirtinimo ir vertinimo tvarką, priemones, skirtas užtikrinti lygias galimybes naudotis visą gyvenimą trunkančiu mokymusi ir darbo rinka, ir paramą besimokantiems, kurią teikiant atsižvelgiama į skirtingus suaugusiųjų poreikius ir gebėjimus.

---

<sup>202</sup> 2006/962/EB.

Taip pat darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra yra ypač svarbi mažoms ir vidutinėms įmonėms (MVĮ) atsižvelgiant į jų svarbą vaidmenį užimtumo požiūriu. Todėl valstybių narių politika, susijusi su darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra, turi apimti nuostatas, užtikrinančias MVĮ ir jų darbuotojų poreikių tenkinimą.

Visų darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros modelių pagrindas yra socialinės gerovės valstybė, kurioje galima užtikrinti aukšto lygio socialinę apsaugą, tinkamus išteklius turinčių valstybės tarnybų atsakomybę ir stabili teisinė bazė kolektyvinėms deryboms ir socialiniam dialogui. Visuotinės socialinės gerovės sistemos gali padidinti judumą, nes jos suteikia garantijų, kad darbuotojai nenukentės susidūrę su pokyčiais, turinčiais įtakos jų darbo vietai. Stabilus socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų pagrindas suteikia galimybių stipriems socialiniams partneriams susitarti svarbiais, su darbo rinka susijusiais klausimais.

Greta paminėtųjų pagrindinių problemų, taip pat atkreiptinas dėmesys į kitus aspektus:

- žemos kvalifikacijos darbuotojų, ypač tarp mokyklos nebaigusių ir profesijos neturinčių asmenų, įtraukimas į praktiką ir darbo rinką. Gamybinė praktika mokykloje ar darbovietėje;
- migrantų integracijos perspektyvos;
- vyresnio amžiaus žmonių užimtumo išnaudojimas; šių darbo vietų kokybė ir pritaikymas vyresnio amžiaus žmonėms;
- žmonių su negalia užimtumas;
- priemonės, skatinančioms jaunimo galimybes patekti į darbo rinką, visų pirma siekiant jiems užtikrinti pirmąją darbo vietą, suteikiančią ateities perspektyvą;
- kova su diskriminacijos ir blogesnio vertinimo apraiškomis dėl amžiaus, lyties, negalios ar etninės kilmės, ypač siekiant gauti išsilavinimą ir įsilieti į darbo rinką ar likti joje;
- didinti darbo rinkos užtikrintumą ir užkirsti kelią nesąžiningiems darbo santykiams, tarp kitų priemonių užtikrinti, kad bedarbiai nebūtų verčiami imtis darbo, nesuteikiančio saugumo, kovoti su nedeklaruotu darbu ir užkirsti kelią darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį, išnaudojimui;
- priemonės, gerinančios darbo vietų kokybę ir ginančios darbuotojus nuo diskriminacijos;
- socialinės apsaugos priemonių modernizavimas ir gerinimas, taip pat taikymas nestandartinėms užimtumo formoms;

- šalinti darbo rinkos segmentavimą pagal lytį, visų pirma taikant veiksmingas priemones, padedančias derinti profesinę veiklą ir šeiminių gyvenimą (ypač plečiant visapusės vaikų priežiūros ir paramą neįgaliems žmonėms bei jų šeimų nariams teikiančių, tarp jų ir priežiūros visą parą, įstaigų tinklą);
- šalinti kliūtis asmenims, prižiūrintiems vaikus ir norintiems (vėl) pradėti dirbti ir likti darbo rinkoje (be kitų, paskatos tėvui dažniau imtis vaiko priežiūros);
- plėsti tinkamas paskatas ir paramos priemones įmonėms, įdarbinančioms daugiau jaunimo ir vyresnio amžiaus žmonių, turinčių ypatingų problemų darbo rinkoje.
- Socialinės atskirties paveiktoms grupėms būtinos specialios priemonės: tarpinių darbo rinkų ir tinkamų paskatų įmonėms kūrimas, kad jos galėtų daugiau priimti tokių asmenų ir kartu teiktų jiems paramą įveikiant problemas, lėmusias jų socialinę atskirtį (kartu būtina vengti nepageidautino paskatų išnaudojimo ir konkurencijos iškreipimo);
- užimtumo iniciatyvos ne pelno srityje, ypač socialinių paslaugų srityje.

### **Darbuotojų informavimas apie darbo sutarties sąlygas**

Keičiantis ekonominėms sąlygoms, darbdaviai ieško būdų kaip prisitaikyti, todėl pertvarko įmones, naudojami įvairiomis darbo formomis, keičia darbo sąlygas, todėl darbuotojai susiduria su informavimo apie įmonės veiklą ir darbo sąlygas problema. Reikalavimai raštu informuoti darbuotojus apie pagrindines sutarties arba darbo santykių sąlygas valstybėse narėse buvo įtvirtinami įvairiai, todėl, siekiant juos geriau apsaugoti nuo galimo jų teisių pažeidimo ir padidinti darbo rinkos atvirumą buvo nuspręsta nustatyti oficialius reikalavimus ES lygiu. Tai padaryta 1991 m. spalio 14 d. priėmus Europos *Tarybos direktyvą 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“*<sup>203</sup>. Šia direktyva siekiama Bendrijos mastu įtvirtinti bendrą reikalavimą, jog kiekvienas darbuotojas privalo gauti dokumentą, informuojantį apie esmines jo sutarties arba darbo santykių sąlygas (taip pat ir sutarties pakeitimo atvejais). Taip pat atsižvelgiama ir į būtinybę išlaikyti tam tikrą darbo santykių lankstumą, o valstybėms narėms paliekama galimybė tam tikrais ribotais atvejais darbo santykiams netaikyti šios direktyvos nuostatų.

<sup>203</sup> Oficialusis leidinys L 288, 18/10/1991. P. 0032-0035.

Direktyva taikoma kiekvienam atlyginimą gaunančiam darbuotojui, turinčiam valstybėje narėje galiojančių teisės aktų apibrėžtą ir (arba) jų reglamentuotą sutartį arba darbo santykius. Valstybės narės gali nustatyti, kad šios direktyvos nuostatos netaikomos darbuotojams, kurių sutartis arba darbo santykiai: iš viso trunka ne ilgiau kaip vieną mėnesį ir (arba) darbo savaitė trunka ne ilgiau kaip aštuonias valandas arba santykiai yra nenuolatinio ir (arba) specifinio pobūdžio, jei šiuo atveju direktyvos netaikymas pateisinamas dėl objektyvių aplinkybių.

Direktyva nustato darbdaviams pareigą teikti informaciją darbuotojam apie visus esminius sutarties arba darbo santykių su juo aspektus. Ši informacija apima:

- abiejų šalių tapatybes;
- darbo vietą; kai nėra nuolatinės ar pagrindinės darbo vietos, nurodomas principas, kad darbuotojas įdarbinamas įvairiose darbo vietose, taip pat darbdavio veiklos registruota vieta arba, atitinkamais atvejais, – jo nuolatinė gyvenamoji vieta;
- darbo, kuriam yra įdarbintas darbuotojas, pavadinimą, rūšį, pobūdį ar kategoriją arba trumpą darbuotojo atliekamo darbo aprašymą ar jo apibūdinimą;
- sutarties ar darbo santykių pradžios datą;
- terminuotos sutarties arba darbo santykių atveju, – jų trukmę;
- darbuotojui suteikiamų mokamų atostogų trukmę arba, kai teikiant informaciją to neįmanoma nurodyti, nurodoma tokių atostogų suteikimo ir trukmės nustatymo tvarka;
- įspėjimo terminų trukmę, kurios turi laikytis darbdavys ir darbuotojas, jei sutartis arba darbo santykiai bus nutraukiami; kai teikiant informaciją to neįmanoma nurodyti, nurodomas tokių įspėjimo terminų nustatymo metodas;
- darbo užmokesčio, kurį darbuotojas turi teisę gauti, pradinę bazinę sumą, kitas jo sudedamąsias dalis ir išmokėjimo dažnumą;
- normalios darbuotojo darbo dienos arba darbo savaitės trukmę;
- reikiamais atvejais:
  - i) darbuotojo darbo sąlygas nustatančias kolektyvines sutartis, arba
  - ii) kai kolektyvinės sutartys yra sudaromos nesusijusių su verslu specialių jungtinių įstaigų ar institucijų, kompetentingos įstaigos ar institucijos, su kuria sudarytos sutartys, pavadinimą.

Direktyvos 3 str. nustatyti informavimo būdai – rašytinės darbo sutarties ir (arba) priėmimo į darbą rašto ir (arba) kitokių rašytinių dokumentų forma ne vėliau kaip per du mėnesius nuo įdarbinimo.

Užsienyje dirbantiems darbuotojams prieš išvykstant turi būti įteikti informaciniai dokumentai, kuriuose be privalomų sąlygų dar papildomai turi būti nurodoma:

- darbo užsienyje trukmė;
- valiuta, kuria bus mokamas darbo užmokestis;
- atitinkamais atvejais – išmokos pinigais ar natūra, skirtos už darbą užsienyje;
- atitinkamais atvejais – darbuotojo grąžinimo į jo šalį sąlygos.

### **Nedeklaruotas darbas**

2008 m. Europos Parlamentas savo rezoliucijoje dėl kovos su nedeklaruojamu darbu stiprinimo<sup>204</sup> atkreipė dėmesį į problemas susijusias su nedeklaruojamu darbu:

- nedeklaruojamas darbas yra sudėtingas reiškiny, kuris keliose valstybėse narėse vis didėja, kadangi jį veikia įvairūs ekonominiai, socialiniai, instituciniai, reguliavimo ir kultūriniai veiksniai;
- nedeklaruojamas darbas yra ypač didelį nerimą kelianti nuolatinė Europos darbo rinkų ypatybė, kuri gali kelti pavojų Europos socialinio modelio finansiniam stabilumui, nes sumažina galimybes įgyvendinti ekonominę, biudžeto ir socialinę politiką, kuria siekiama ekonomikos augimo, kadangi jam tenka atsakomybė už konkurencijos iškreipimus vidaus rinkoje, nes dėl jo susidaro nesąžininga konkurencija kitoms valstybėms ir kitoms įmonėms;
- nedeklaruojamas darbas yra pagrindinis veiksnys, sukeliantis socialinį dumpingą, taigi vienas iš pagrindinių Bendrijos darbo teisės modernizavimo klausimų;
- neapdraustas darbas lemia nesąžiningą konkurenciją tarp apdraustų ir neapdraustų darbuotojų ir dėl to dar labiau silpnėja darbuotojų teisės;
- nedeklaruojamas darbas labiausiai paplitęs darbo imliuose sektoriuose, pavyzdžiui, žemės ūkio, statybos, namų ūkio, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, kuriems būdingas darbo nepastovumas ir nepalankios darbo užmokesčio sąlygos;

---

<sup>204</sup> 2008 m. spalio 9 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl kovos su nedeklaruojamu darbu stiprinimo (2008/2035(INI)).

- nedeklaruojamą darbą skatina pramonės reorganizacija subrangos grandinėse, lemianti savarankiškų, kartais ir nedeklaruotų, darbuotojų skaičiaus augimą;
- nedeklaruotą darbą toliau skatina didelis nedarbas, skurdas ir laikini bei nepastovūs darbai, nes tokiomis sąlygomis darbuotojai priversti atsisakyti bet kokio draudimo ar kitų teisių;
- imigrantai arba bent jau tie asmenys, kurie atvyko nelegaliai, greičiau tampa nedeklaruotais darbuotojais ir dirba sunkiomis sąlygomis;
- žmonės, kurie teikia namų ūkio paslaugas, dažnai dirba nedeklaruotą darbą ir didelė šių darbuotojų dalis yra imigrantai, o daugelis jų yra nelegalūs ir kai kurie asmenys dažnai išnaudojami, parduodami ir dirba už skolas;
- nedeklaruojami darbai neįtraukiami į mokesčių apskaitą, jie blogina socialinės apsaugos ir viešųjų paslaugų finansavimą bei paskirstymą ir riboja valstybių narių galimybes plėsti socialines paslaugas;
- dėl nedeklaruoto darbo draudimo fondai netenka vertingų pajamų šaltinių;
- nedeklaruotą darbą dirbantys darbuotojai neturi socialinio ar sveikatos draudimo ar draudimo nuo nelaimingų atsitikimų ir dėl to nėra apsaugoti nuo didelės rizikos ir finansinių nuostolių;
- dėl nedeklaruoto darbo neįmanoma patikrinti, ar laikomasi saugos ir sveikatos darbe reikalavimų ir todėl darbuotojai nėra apsaugoti nuo didelės rizikos sveikatai, o darbdaviams sudaromos sąlygos išvengti atsakomybės;
- siekiant veiksmingai kovoti su juodąja ir neteisėta darbo rinka būtina, numatant koordinuojamą darbo inspekcijų, mokesčių tarnybų ir socialinės sferos veikėjų intervenciją, stiprinti priežiūros ir nuobaudų skyrimo mechanizmus;
- nedeklaruojamas darbas sukelia neigiamų padarinių visiems Lisabonos strategijos ramsčiams – visiškam užimtumui, darbo kokybiškumui ir produktyvumui, socialinei sanglaudai.

Nedeklaruojamas darbas įvairiai apibrėžiamas nacionaliniuose teisės aktuose todėl valstybėms narėms bendra apibrėžtis padėtų pašalinti abejones, susijusias su šio reiškinio statistiniais duomenimis.

Priežastis, kodėl darbuotojai, kurie naudojasi laisvo darbuotojų judėjimo privalumais, dirba nedeklaruojamą darbą, gali būti atitinkamų nuostatų nežinojimas; taigi valstybės narės turėtų vykdyti visuomenės informavimo kampanijas ir plėsti darbuotojų bei darbdavių žinias



šia tema. Administracinės naštos ir procedūrų supaprastinimas arba sumažinimas, ypač mažųjų ir vidutinių įmonių, sumažintų nedeklaruojamo darbo mastą ir paskatintų verslą ES. Nacionalinės valdžios institucijos galėtų skatinti naudoti e. vyriausybę ir registraciją internete ir keistis pažangiąja patirtimi siekiant sumažinti verslo įmonių ir ypač mažųjų ir vidutinių įmonių išlaidas ir registracijos bei administracinių procedūrų sudėtingumą, pavyzdžiui, sumažinti mokesčių formų skaičių, taikyti vieno duomens įrašų, vieno mokėjimo, vieno langelio sistemą.

Komisija galėtų sukurti valstybėms narėms skirtą bandomąją priemonę, kuri būtų grindžiama turima tam tikrų valstybių narių pažangiąja patirtimi ir modeliais, kurią naudojant būtų siekiama užkirsti kelią nedeklaruojamam darbui ir paversti jį visiškai nepatraukliu pasitelkus šias priemones:

- visiškas administracinių procedūrų, kurias turi atlikti darbdaviai, supaprastinamas, taip užtikrinant darbuotojų socialinę apsaugą;
- darbdaviams patraukli fiskalinė sistema, kurią galima užtikrinti visų pirma sumažinant mokesčius, *inter alia*, už nedidelius darbus;
- darbų, atliekamų už mažesnę atlyginimą nei tam tikra valstybės narės nustatyta suma, neapmokestinimas.

#### Klausimai:

1. Kodėl valstybės imasi aktyviai reguliuoti žmonių užimtumą?
2. Kokiomis kryptimis plėtojama politika susijusi su užimtumo reguliavimu?
3. Kaip darbuotojas yra informuojamas apie jo darbo sąlygas?
4. Kodėl atsiranda nedeklaruotas darbas?
5. Kaip kovojama su nedeklaruotu darbu?

## 15. Ekonomiškai priklausomi darbuotojai

Atsiradus įvairioms nestandartinio darbo formoms, ribos tarp darbo teisės ir civilinės ar komercinės teisės nebėra labai aiškios. Tradicinis dviejų kategorijų – „darbuotojų“ ir nepriklausomų „savarankiškai dirbančių asmenų“ – atskyrimas tinkamai nebeatspindi tikrųjų ekonominių ir socialinių darbo aspektų. Gali kilti ginčų dėl teisinio darbo santykių pobūdžio, jei jie yra paslėpti arba kai yra tikrai sudėtinga pritaikyti naujus ir dinamiškus darbo susitarimus prie tradicinės darbo santykių sistemos.

*Paslėptas įdarbinimas – tai situacija, kai darbuotojas tyčia priskiriamas kokiai nors kitai nei darbuotojo kategorijai, siekiant paslėpti jo tikrąjį teisinį statusą ir išvengti išlaidų, pavyzdžiui, mokesčių ir/ar socialinio draudimo įmokų.* Ši neteisėta praktika gali būti įgyvendinama nederamai taikant darbo teisės ir civilinės ar komercinės teisės nuostatas. Todėl kiekvienai valstybei labai svarbu nustatyti aiškias žmogaus darbo panaudojimo formas tam, kad būtų išvengiama teisinio netikrumo, kuris gali susidaryti atsiradus „nestandartinėms“ bei „nesureguliuotoms“ situacijoms, kuriose žmonės gali neteisingai pasirinkti savo statusą.

Ekonomiškai priklausomam darbui priskiriamos situacijos, tiksliai neatitinkančios nei priklausomo darbo, nei nepriklausomo savarankiško darbo nusistovėjusių sąvokų. Tokie darbuotojai nėra įdarbinami pagal darbo sutartį. Jie nėra reglamentuojami darbo teisės nuostatų, nes patenka į „pilkąją zoną“ tarp darbo teisės ir komercinės teisės. Nors oficialiai jie yra „savarankiškai dirbantys“, šie asmenys lieka ekonomiškai priklausomi nuo vieno pagrindinio atstovaujamojo arba kliento (darbdavio), nuo kurio priklauso jų pajamos, nors tai ir nereiškia, kad šių darbuotojų padėtis yra pažeidžiama. Šį reiškinį reikėtų aiškiai atskirti nuo sąmoningai klaidingo priskyrimo savarankiškam darbui. Kai kuriose valstybėse narėse jau yra priimtos tam tikros teisinės priemonės, skirtos apsaugoti teisinį ekonomiškai priklausomų ir pažeidžiamų savarankiškai dirbančių asmenų statusą. Pavyzdžiui, tokiems darbuotojams priskiriami „įdarbinto darbuotojo pobūdžio“ darbuotojai Italijoje ir Vokietijoje, civilinėje teisėje atitinkantys „parapriklausomumo“ nuostatą. Pavyzdžiui, Vokietijoje buvo daryti Socialinio kodekso daliniai pakeitimai, skirti ekonomiškai priklausomų darbuotojų socialinės apsaugos statusui. Ispanijoje yra numatyta priimti Savarankiškai dirbančių asmenų statutą, kuriuo būtų įgyvendinamas 2006 m. rugsėjo 26 d. Ispanijos vyriausybės ir pagrindinių savarankiškai dirbančių asmenų atstovų sudarytas susitarimas dėl savarankiškai dirbančių asmenų, taip pat ir ekonomiškai priklausomų darbuotojų, teisių ir išmokų.

Nors šie metodai yra bandomojo ir dalinio pobūdžio, jie rodo įstatymų leidėjų, teismų ir socialinių partnerių pastangas spręsti šios sudėtingos srities problemas. Jungtinėje Karalystėje naudojamas „tikslinis metodas“, skirtas nustatyti darbo teisėje skirtingas „įdarbintų darbuotojų“ ir „neįdarbintų darbuotojų“ teisės ir pareigas, rodo, kaip pažeidžiamų darbuotojų, susaistytų painių darbo santykių, kategorijoms galima užtikrinti būtinas teises, neišplečiant darbo teisėje nustatytų teisių, susijusių su standartinėmis darbo sutartimis<sup>205</sup>. Keliose valstybėse narėse ekonomiškai priklausomiems darbuotojams atrankos būdu buvo suteiktos teisės į nediskriminavimą, sveikatos apsaugą ir saugą, minimalaus darbo užmokesčio garantijos ir kolektyvinių derybų teisių užtikrinimas. Kitos teisės, visų pirma susijusios su įspėjimo laikotarpiu ir atleidimu iš darbo, dažniausiai užtikrinamos tik nuolatiniais darbuotojams, pasibaigus nustatytam tęstinio darbo laikotarpiui.

Bendrijos lygmeniu savarankiškai dirbančių prekybos agentų darbo sąlygų reglamentavimas rodo, kad vidaus rinkos taisyklės gali būti panašios į darbo teisės nuostatas. Siekiant užtikrinti pagrindinę nepriklausomų prekybos agentų apsaugą reikaluose, susijusiuose su jų pagrindiniais atstovaujamaisiais, Direktyvoje 86/653/EEB<sup>206</sup> buvo nustatytos, *inter alia*, atlyginimų mokėjimo, terminuotų sutarčių keitimo neterminuotomis sąlygos, ir kompensacijos už žalą, patirtą dėl sutarties nutraukimo, sąlygos.

Kai kuriose šalyse į ekonomiškai priklausomų savarankiškai dirbančių asmenų teikiamų paslaugų asmenines sutartis privalu įtraukti ir darbo sutartims taikomus reikalavimus. Vis dėlto, nepaisant to, kad tokiais reikalavimais būtų padidintas saugumas ir skaidrumas bei užtikrinama savarankiškai dirbančiam asmeniui būtina apsauga, jie apribotų sutartinių susitarimų taikymo sritį.

Įvairios savarankiško darbo rūšys nagrinėjamos ir naujausia ekonomiškai priklausomo savarankiško darbo analizė pateikiama Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonėje<sup>207</sup> „Dėl ekonomiškai priklausomo savarankiško darbo tendencijų“. Ekonomiškai priklausomo savarankiško darbo klausimas svarstomas norint geriau suvokti kintantį savarankiško darbo pobūdį, kuris, veikiamas esminių ekonominių ir socialinių permainų, jau neatitinka tradiciškai Europoje pripažintų savarankiško darbo rūšių. Nauja dirbančiųjų kategorija, kuri užima tarpinę vietą tarp samdomųjų darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų, teisiškai pripažįstama tik nedaugelyje Europos šalių. Pagrindinis šiose šalyse

<sup>205</sup> JK prekybos ir pramonės departamento (DTI) diskusijų dėl užimtumo statuso dokumentas, 2002 m. liepos mėn.; taip pat žr. Sėkmingas darbas: pažeidžiamų darbuotojų apsauga, sąžiningų darbdavių rėmimas; JK prekybos ir pramonės departamentas, 2006 m. kovo mėn.

<sup>206</sup> 1986 m. gruodžio 18 d. EEB Tarybos direktyva 86/653/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su savarankiškai dirbančiais prekybos agentais, derinimo.

<sup>207</sup> Oficialusis leidinys C 018, 19/01/2011. P. 0044-0052.

galiojančių teisės aktų tikslas – geriau apsaugoti kai kurių kategorijų dirbančiuosius nepriskiriant jų samdomiesiems darbuotojams. Šalyse, kurios pripažįsta tarpinę samdomųjų darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų kategoriją, ekonominė priklausomybė sudaro pagrindą pripažinti specialias teises, kurios nesuteikiamos kitoms savarankiškai dirbančių asmenų kategorijoms, bet kurios nėra tokios plačios kaip samdomųjų darbuotojų. Ekonomiškai priklausomų savarankiškai dirbančių asmenų apsauga šalyse labai skirtinga. Ekonomiškai priklausomų savarankiškai dirbančių asmenų teisės gali sietis su socialine apsauga. Jos gali priklausyti ir nuo garantijų, kurias dirbantiesiems suteikia darbo teisė. Šiuo požiūriu jos gali būti taikomos individualiems dirbančiųjų ir jų klientų santykiams (minimalios pajamos, darbo trukmė ir kt.) ir kartu paskatinti pripažinti ekonomiškai priklausomų savarankiškai dirbančių asmenų teisę jungtis į organizacijas ir veikti kolektyviai siekiant ginti ir puoselėti savo profesinius interesus.

Ekonomiškai priklausomo savarankiško darbo teisinio pripažinimo problemų kyla ne tik dėl skirtingų įvairių šalių ekonominių ir socialinių realijų, bet ir dėl nacionalinių teisės aktų įvairovės. Toks tarpinis statusas gali sukelti pagrįstų abejonių. Kyla nuogastavimų, kad net ir tuo atveju, jei bus aiškiai apibrėžtos šios teisinės kategorijos, ekonomiškai priklausomo savarankiško darbo pripažinimas paskatins samdomiems darbuotojams suteikti ekonomiškai priklausomų savarankiškai dirbančių asmenų statusą, ypač turint omenyje įmonių įgyvendinamas eksternalizacijos strategijas. Todėl, tiesa, ekonomiškai priklausomo savarankiško darbo pripažinimo analizė iš tikrųjų negali būti visiškai atsieta nuo „apsimestinio savarankiško darbo“, kuris egzistuoja kai kuriose ES šalyse. Tai visų pirma taikytina statybų sektoriui, kuriame ypač dažnai susiduriama su nelegalaus darbo praktika, todėl visiškai pagrįsta atrodo šio sektoriaus Europos socialinių partnerių neseniai priimta bendra pozicija. Akivaizdu, kad yra darbuotojų, kurie formaliai yra savarankiškai dirbantys (pagal tai, kaip abi šalys apibūdina savo santykius), tačiau savo veiklą vykdo tokiomis pačiomis sąlygomis kaip samdomieji darbuotojai. Šie atvejai patvirtina hipotezę, kad darbdaviai, siekdami netaikyti darbo teisės ir (arba) socialinės apsaugos teisės aktų, jų darbą įvardija kaip savarankišką. Iš tikrųjų daugeliu atvejų prie ekonomiškai priklausomo savarankiškai dirbančio asmens statuso pereinama ne savanoriškai, o veikiau dėl išorės veiksnių, pavyzdžiui, dėl gamybos eksternalizavimo ar įmonės pertvarkymo dėl kurių darbdaviai priversti atleisti darbuotojus.

Sukurti ekonomiškai priklausomo savarankiško darbo apibrėžtį ir suvienodinti užimtumo statusus Bendrijos lygiu yra nelengvas uždavinys. Vystantis tarptautinio pobūdžio paslaugoms, skirtingi šioje srityje taikomi teisės aktai. Svarstant šį klausimą būtina atsižvelgti

į skirtingus nacionalinius teisės aktus ir praktiką: pagal Europos socialinės teisės aktus darbuotojo ir įmonės valdytojo apibrėžtys nustatomos nacionaliniu lygiu.

Ekonomiškai priklausomo savarankiško darbo pripažinimas, neatsižvelgiant į su juo susijusią riziką, atitinkamose šalyse suteikia galimybę užtikrinti didesnę teisinę apsaugą asmenims, kurie teisiniu požiūriu yra ne samdomieji darbuotojai, o savarankiškai dirbantys, bent jau tokiu atveju, kai jie negali pasinaudoti ekonomine apsauga, kurią jie galėtų užsitikrinti dirbdami didesniai skaičiui užsakovų. Todėl ekonomiškai priklausomo savarankiško darbo pripažinimas ne tik užtikrintų socialinę apsaugą ir užimtumo statusą, bet ir būtų viena galimybių stiprinti verslumo dvasią. Be to, ekonomiškai priklausomo savarankiško darbo pripažinimas, siekiant dirbančiojo asmens ir užsakovo sutartinių santykių pusiausvyros, leistų sumažinti dirbančiojo asmens patiriamą ekonominį spaudimą ir sudarytų palankesnes sąlygas teikti geresnės kokybės paslaugas galutiniam vartotojui. Todėl būtina geriau panagrinėti pokyčius savarankiško darbo srityje. Priešingu atveju tose šalyse, kuriose ekonomiškai priklausomi savarankiškai dirbantys asmenys neapibrėžiami kaip samdomieji darbuotojai, vis didesniai skaičiui Europos dirbančiųjų kils pavojus likti be apsaugos.

*Savarankiškai dirbančiu laikomas toks asmuo, kuris dirba sau, o ne kažkam kitam, nuo kurio jis priklauso.*

Nors iš pažiūros tai atrodo paprasta, su savarankiško darbo sąvoka susijusios labai įvairios socialinės ir ekonominės aplinkybės, kurios negali būti vertinamos vienodai. Savarankiško darbo rūšių įvairovė būdinga visoms ES valstybėms narėms. Kai kuriuose Europos valstybėse ekonomiškai priklausomas darbas teisiškai pripažintas, nustatytos su tuo susijusios apibrėžtys ir numatytos konkrečios apsaugos priemonės.

Naujos savarankiškai dirbančių asmenų, vykdančių veiklą, besiskiriančią nuo tradiciškai savarankiškai dirbantiems asmenims priskiriamos veiklos (ūkininkai arba laisvųjų profesijų atstovai) kategorijos susiformavimą nulėmė keletas veiksnių:

- įmonių strategijos, visų pirma, darbų eksternalizacijos strategija;
- nauji socialiniai poreikiai, kuriems susiformuoti įtakos turėjo demografiniai pokyčiai ir gyventojų senėjimas;
- su darbo jėga susiję pokyčiai, pavyzdžiui, aukštesnis gyventojų išsilavinimo lygis,
- išaugęs moterų skaičius darbo rinkoje ir būtinybė suteikti užimtumo galimybių pažeidžiamoms grupėms priklausantiems asmenims;
- turintiems sunkumų patekti į darbo rinką. Visiems šiems asmenims savarankiška veikla kai kuriais atvejais gali tapti galimybe išvengti bedarbystės;

- kai kurių darbuotojų noras geriau derinti profesinį ir šeiminių gyvenimą;
- paslaugų sektoriaus išsiplėtimas ir naujos informacinių ir ryšių technologijų suteikiamos galimybės.

Atsižvelgiant į šiuo pokyčius ir remiantis sukaupta patirtimi, akademinėje literatūroje bandyta nustatyti įvairias savarankiškai dirbančių asmenų kategorijas. Dažniausiai skiriamos šios kategorijos:

- verslininkai, turintys savo įmonę ir samdantys darbuotojus;
- „tradicinių“ laisvųjų profesijų atstovai, kurie norėdami vykdyti veiklą privalo laikytis tam tikrų nacionaliniais teisės aktais nustatytų reikalavimų (turėti diplomą, laikytis profesinės etikos kodekso reikalavimų ir pan.). Nors jie gali samdyti darbuotojus, paprastai veiklą vykdo individualiai arba kartu su kolegomis. Šiai kategorijai priskiriami advokatai, notariai, antstoliai, gydytojai;
- amatininkai, prekyautojai ir ūkininkai – tai pagrindiniai tradicinių savarankiško darbo rūšių atstovai. Jiems gali padėti jų šeimos nariai ir (arba) keletas nuolatinių arba laikinų darbuotojų;
- „naujieji savarankiškai dirbantys asmenys“, vykdančys veiklą specializuotose srityse, tačiau kurių profesijos ne visose šalyse yra reglamentuojamos ne taip, kaip pirmiau minėtos veiklos sritys;
- savarankiškai dirbantys asmenys, vykdančys tiek aukštos kvalifikacijos, tiek kvalifikacijos nereikalaujančią veiklą ir nesamdantys darbuotojų. Ši kategorija atsirado įmonėms pradėjus taikyti paslaugų pirkimo iš išorės strategijas.

Remiantis Eurostato darbo jėgos tyrimais savarankiškai dirbantys asmenys gali būti skirstomi į šias kategorijas:

- darbdaviai, savarankišką pelno siekiančią veiklą vykdančys asmenys (turintys įmonę, laisvosios profesijos atstovai, ūkininkai) ir samdantys bent vieną darbuotoją;
- „dirbantys sau“ (angl. *own account workers*) (savarankiškai dirbantys asmenys, nesamdantys kitų darbuotojų), vykdančys savarankišką pelno siekiančią veiklą (turintys įmonę, laisvosios profesijos atstovai, ūkininkai), tačiau nesamdo kitų asmenų. 2008 m. ES 27 šiai kategorijai priklausė 36 milijonai asmenų, t. y. apie 16 proc. visų dirbančių asmenų;

- padedantys šeimos nariai (angl. family workers), t. y. asmenys, padedantys tam tikrą veiklą (prekyba arba ūkininkavimas) vykdančiam šeimos nariui, kurie negali būti priskirti darbuotojų kategorijai.

Dėl šios įvairovės ypač sunku kiekybiškai įvertinti ekonomiškai priklausomą savarankišką darbą. Tik tos šalys, kurios teisiškai pripažino šią darbuotojų kategoriją, pateikia tikslesnę savarankiškai, tačiau ekonomiškai priklausomų dirbančių asmenų apibrėžtį. Vis dėlto, galima daryti prielaidą, kad dalis pagal statistiką priskiriamų savarankiškai dirbančių asmenų grupei, yra ekonomiškai priklausomi, kadangi jų veikla priklauso nuo klientų arba užsakovų.

Pagal pastarųjų dešimtmečių tendencijas galima teigti, kad Europoje vis daugiau savarankiškai dirbančių asmenų tampa oficialios užimtumo sistemos dalimi, kartu daugėja nesavarankiško darbo rūšių, kurių juridinis statusas yra už darbo sistemos ribų. Todėl reikia nustatyti ekonominės priklausomybės kriterijus ir sukurti statistikos mechanizmus, kurie leistų apskaičiuoti tokį darbą dirbančių asmenų skaičių. Daugeliu atveju savarankišką darbą galima vertinti kaip laisvą pasirinkimą sutikti su žemesniu socialinės apsaugos lygiu mainais į tiesioginę įdarbinimo ir atlyginimo sąlygų kontrolę. Remdamasi šiuo pagrindu Europos Komisija taip pat teigė, kad „savarankiškam ekonomiškai priklausomam darbui“ priskiriamos situacijos, tiksliai neatitinkančios nei priklausomo darbo, nei nepriklausomo savarankiško darbo nusistovėjusių sąvokų. Tokie darbuotojai nėra darbinami pagal darbo sutartį. Jiems netaikomos darbo teisės nuostatos, nes patenka į „pilkąją zoną“ tarp darbo teisės ir civilinės teisės. Nors oficialiai jie yra „savarankiškai dirbantys“, šie asmenys lieka ekonomiškai priklausomi nuo vieno pagrindinio atstovaujamojo arba kliento (darbdavio), nuo kurio priklauso jų pajamos. Šį reiškinį reikėtų aiškiai atskirti nuo sąmoningai klaidingo jų priskyrimo savarankiškai dirbantiems asmenims.

Ekonomiškai priklausomo savarankiško darbo sąvokos teisinis vertinimas galėtų lemti, kad šiai kategorijai priklausantys asmenys užimtų tarpinę vietą tarp samdomų darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų. Iki šiol tik keletas valstybių narių skirtingais būdais ir priemonėmis teisiškai pripažino ekonomiškai priklausomo savarankiškai dirbančio asmens sąvoką ir bando ją apibrėžti. Šiai tarpinei kategorijai – tarp samdomų ir savarankiškai dirbančių asmenų – priklausantys asmenys skatina naujų, tačiau skirtingos aprėpties ir įvairaus turinio užimtumo rūšių atsiradimą. Reikėtų paminėti šias šalis: Vokietiją, Austriją, Ispaniją, Italiją, Portugaliją ir Jungtinę Karalystę. Italijoje vartojama „para subordinacijos“ sąvoka, kuri taikoma darbuotojams, įdarbinamiems pagal tęstinio ir suderinto bendradarbiavimo sutartis, ir darbuotojams, įdarbinamiems konkretaus projekto tikslais. Jungtinėje Karalystėje skiriamos

„worker“ ir „employee“ kategorijos. „Worker“ kategorijai priskiriamo asmens padėtis skiriasi nuo samdomo darbuotojo („employee“) tuo, kad jis atlieka darbą nevadovaujamas darbdavio. Austrijoje teisės aktuose pripažįstami specifiniai sutarčių tipai, atspindintys bendrą tendenciją apibrėžti ekonomiškai priklausomą savarankišką darbą, tai visų pirma pasakytina apie laisvai samdomų asmenų paslaugų teikimo sutartis (angl. free service contracts). Pagal šio tipo sutartį dirbančio asmens padėtis nuo samdomojo darbuotojo skiriasi tuo, kad jis nėra pavaldus darbdaviui, nors dažniausiai jį samdo vienas asmuo ir jis dirba pagal nustatytą grafiką. Vokietijoje sutinkama sąvoka „į samdomus darbuotojus panašūs darbuotojai“ (vok. *arbeitnehmerähnliche person*, angl. *employee-like person*). Šiai kategorijai priskiriami asmenys (teisiškai apibrėžiami skirtingai negu samdomieji darbuotojai), kurie dirba pagal komercinę arba paslaugų teikimo sutartį ir kurie patys tiesiogiai atlieka darbą nesamdydami kitų darbuotojų, bei kurie daugiau kaip 50 proc. savo pajamų gauna teikdami paslaugas vienam klientui. Naujausias ir sėkmingiausias bandymo apibrėžti ekonomiškai priklausomą darbą pavyzdys – Ispanija. 2007 m. priimta Savarankiškai dirbančių asmenų statute nustatyti keli ekonomiškai priklausomą asmenį apibūdinantys kriterijai: tai asmuo, kuris siekdamas pelno paprastai užsiima individualia, tiesiogine ūkine ar profesine veikla, kuri jam yra pagrindinė ir kurią jis vykdo vieno juridinio arba fizinio asmens, t. y. kliento, naudai ir yra nuo jo ekonomiškai priklausomas, kadangi vykdydamas šią veiklą jis gauna ne mažiau kaip 75 proc. savo pajamų. Toks statusas nesuderinamas su civilinėmis ar komercinėmis bendrovėmis.

Taigi, galima kalbėti apie naujos kategorijos, kuri skiriasi tiek nuo samdomųjų darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų, tiek nuo tikrojo įmonės savininko kategorijų, sukūrimą. Šiose šalyse siekiama ne paversti savarankiškai dirbančius, tačiau ekonomiškai priklausomus asmenis samdomais darbuotojais, bet suteikti jiems specialų statusą, kuris, atsižvelgiant į jų ekonominį priklausomumą, užtikrintų jiems specialią apsaugą. Dėl šios priežasties visais pirmiau minėtais atvejais savarankiškai dirbantys ekonomiškai priklausomi asmenys teisiniu požiūriu nėra susaistyti darbdavio ir darbuotojo pavaldumo santykiais, tuo tarpu tokie santykiai yra pagrindinis samdomojo darbuotojo teisinės apibrėžties aspektas daugelyje ES valstybių narių. Samdomasis darbuotojas – tai asmuo, kuris dirba vadovaujamas ir kontroliuojamas kito asmens, t. y. darbdavio. Šiai situacijai būdingi tam tikri požymiai:

- darbuotojas įpareigotas asmeniškai atlikti tam tikrą darbą;
- dirba vienam asmeniui tam tikrą laikotarpį;
- neatsako už įmonės finansinę riziką;
- dirba kito asmens naudai.



Atsižvelgiant į šiuos požymius galima teigti, kad visi samdomieji darbuotojai yra ekonomiškai priklausomi, tačiau ne visi savarankiškai dirbantys ekonomiškai priklausomi asmenys yra samdomi darbuotojai.

Būtina apibrėžti ekonominės priklausomybės kriterijus. Kaip rodo kai kurių šalių reglamentavimo praktika, nors ši užduotis ir sudėtinga, ją atlikti įmanoma. Pirmiausia reikėtų apibrėžti tiesiogiai su pačiu dirbančiu asmeniu susijusius kriterijus. Atitinkamai (pavyzdžiui, Ispanijoje), ekonomiškai priklausomas savarankiškai dirbantis asmuo yra toks asmuo, kuris atitinkamą darbą atlieka asmeniškai, nesamdydamas kitų asmenų. Kiti kriterijai, papildantys pirmąjį, siejasi su pačia ekonomine priklausomybe. Vienas jų galėtų būti tam tikra dalis pajamų, kurias ekonomiškai priklausomas darbuotojas gauna dirbdamas tik vienam klientui (tokiu atveju reikia nustatyti tikslią pajamų dalį, kuri reikštų ekonominę priklausomybę), kitas – darbuotojo ir kliento darbo santykių trukmė (kuo ilgiau trunka darbo santykiai, tuo didesnė darbuotojo ekonominė priklausomybė nuo kliento). Pastarasis kriterijus taikomas Italijoje siekiant pripažinti darbinę veiklą, paremtą tęstiniu ir suderintu bendradarbiavimu. Kai kuriais atvejais šį klausimą tyrę ekspertai siūlo taikyti papildomą kriterijų. Pavyzdžiui, profesoriaus Adalberto Perulli<sup>208</sup> nuomone, asmens ekonominė priklausomybė gali būti pripažįstama tik tuo atveju, jei jo gamybinės veiklos organizavimas priklauso nuo kliento veiklos. Kitais žodžiais tariant, asmuo tiesiogiai negali patekti į rinką, kadangi visa gamyba organizuojama (visų pirma turint omenyje naudojamas medžiagas ir technologijas) siekiant patenkinti tik vieno kliento poreikius.

*Ekonomiškai priklausomų savarankiškai dirbančių asmenų apsauga.* Nacionaliniu lygmeniu su paslėptu įdarbinimu kovojama įvairiai: dažnai kovos priemonės kuriamos bendradarbiaujant su socialiniais partneriais, pavyzdžiui, nustatomos privalomos teisinės prielaidos taisyklės<sup>209</sup>, tobulinamos įstatymų įgyvendinimo priemonės, pavyzdžiui, rengiant tikslines kampanijas ir specialias informavimo ir supažindinimo iniciatyvas<sup>210</sup>. Dėl neaiškios teisinės savarankiško darbo statuso apibrėžties nacionalinėse teisinėse ir administracinėse sistemose žmonės, manę, kad jie yra savarankiškai dirbantys asmenys, socialinio draudimo ar mokesčių įstaigų būna priskiriami priklausomiems darbuotojams. Dėl to savarankiškai dirbantis asmuo (darbuotojas) ir jo pagrindinis klientas (darbdavys) gali būti priversti mokėti

<sup>208</sup> A. Perulli "Ekonomiškai priklausomas darbas ir (arba) kvazi priklausomumas. Teisiniai, socialiniai ir ekonominiai aspektai" (Travail économiquement dépendant / parasubordination: les aspects juridiques, sociaux et économiques), pranešimas Europos Komisijos prašymu, 2003 m.

<sup>209</sup> Nyderlandų 1999 m. lankstumo ir saugumo įstatymu buvo pradėta taikyti privaloma teisinė prielaida, nustatanti, kad jei darbas atliekamas už kitą žmogų, kiekvieną savaitę gaunant už jį atlyginimą arba dirbant ne mažiau kaip dvidešimt valandų per mėnesį tris mėnesius paeiliui, laikoma, kad yra sudaryta darbo sutartis.

<sup>210</sup> Dėl neseniai Airijoje ir Ispanijoje sudarytų socialinių partnerių susitarimų, šių valstybių vyriausybės sutiko padidinti darbo inspektorių skaičių.

papildomas socialinio draudimo įmokas<sup>211</sup>. Komisija pabrėžė, kad problemą, susijusią su asmenimis, kurie apsimeta savarankiškai dirbančiais asmenimis, norėdami apeiti nacionalinius įstatymus<sup>212</sup>, visų pirma turėtų spręsti pačios valstybės narės<sup>213</sup>.

Pastebėta, kad šalyse, kuriose pripažįstama tarpinė darbuotojų kategorija tarp samdomųjų ir savarankiškų darbuotojų, ekonominė darbuotojo priklausomybė neatsiejama nuo specifinių teisių pripažinimo; šios teisės neužtikrinamos kitų kategorijų savarankiškiems darbuotojams, net jei jos yra mažesnės, nei taikomos samdomiesiems darbuotojams. Savarankiškų ekonomiškai priklausomų darbuotojų teisės gali sietis su socialine apsauga. Jos gali būti paremtos ir darbo teisės darbuotojams teikiamomis garantijomis. Šiuo požiūriu jos gali būti taikomos individualiems dirbančiųjų ir jų klientų santykiams (minimalios pajamos, darbo trukmė ir kt.) ir kartu paskatinti pripažinti savarankiškų ekonomiškai priklausomų darbuotojų teisę jungtis į organizacijas ir veikti kolektyviai siekiant ginti ir puoselėti savo profesinius interesus. Tai rodo, kad priklausomybė nuo kito asmens – net jei yra ne teisinė, o tik ekonominė – pagrindžia specifinės apsaugos būtinybę.

Minėtose šalyse gali būti taikoma šiek tiek didesnė negu savarankiškai dirbančiųjų asmenų socialinė apsauga, t. y. tarpinio lygmens socialinė apsauga. Italijoje tokia socialinė apsauga numatyta asmenims, įdarbintiems konkrečiam projektui. Jiems suteikiamos nėštumo, ligos, nelaimingų atsitikimų darbe ir pensinės garantijos, kurios vis labiau prilygsta samdomiesiems darbuotojams suteikiamoms garantijoms. Panaši padėtis yra ir Jungtinėje Karalystėje, kur „workers“ turi teisę į įstatymais numatytą pašalpą dėl ligos.

Kalbant apie profesinę veiklą reglamentuojančias taisykles, ekonomiškai priklausomam savarankiškai dirbančiam asmeniui, kuris nors ir nėra samdomasis darbuotojas, paprastai iš dalies suteikiama samdomiesiems darbuotojams taikoma apsauga. Ekonomiškai priklausomų savarankiškai dirbančiųjų asmenų apsauga šalyse labai skirtinga. Jungtinėje Karalystėje apsauga, suteikiama „workers“, užtikrina minimalų atlyginimą, nustatytas darbo

---

<sup>211</sup> Antroji karjera: problemų, su kuriomis susiduria priklausomi darbuotojai, norintys pradėti savarankišką darbą ir (arba) įsteigti nuosavą verslą, sprendimas. Įmonių generalinis direktoratas, Europos Komisija (2004 m.), p. 8, 29–31.

<sup>212</sup> Socialinių partnerių organizacijos pastebėjo, kad fiktyvus „savarankiškas darbas“, fiktyvus paslaugų teikimas ir išplėtos subrangos grandinės buvo naudojamos siekiant išvengti pereinamojo laikotarpio po Sąjungos plėtros apribojimų dėl patekimo į tam tikras nacionalines darbo rinkas. Žr. 2003 m. Stojimo sutartyje nustatytų pereinamojo laikotarpio nuostatų veikimo ataskaitą, COM(2006) 48, 2006 2 8.

<sup>213</sup> Todėl Komisija pritaria 2006 m. birželio mėn. per Tarptautinės darbo konferencijos 95-ą sesiją priimtai Rekomendacijai dėl darbo santykių, skatinančiai valstybes nares, konsultuojantis su socialiniais partneriais, parengti ir priimti nacionalines priemones, skirtas nuolat peržvelgti nacionalinių įstatymų taikymo sritis ir, jei reikia, juos aiškinti ir pritaikyti, siekiant užtikrinti veiksmingą įdarbintų darbuotojų apsaugą. Šia neprivaloma priemone imamasi strateginio metodo, o darbuotojų apsaugos, suteikiamos pagal darbo santykius, pobūdžio ir masto apibrėžtis paliekama nacionalinei teisei ir praktikai.

valandas ir atostogas. Ispanijoje siekiama kur kas aukštesnių tikslų. 2007 m. priimtame statute pripažįstamos šios ekonomiškai priklausomo savarankiškai dirbančio asmens teisės:

- su profesine veikla susijusios teisės: teisė į poilsį ir mokamas atostogas;
- teisės, kai klientas nutraukia sutartį. Tai sektinas pavyzdys, kadangi tokiu būdu klientui iškeliamas reikalavimas nenutraukti sutarties be pagrįstos priežasties. Jei klientas nenurodo priežasties, tokiam asmeniui suteikiama teisė į kompensaciją.

Be kitų apsaugos rūšių, skirtų ekonomiškai priklausomiems savarankiškai dirbantiems asmenims, reikėtų užtikrinti būtiniausią socialinę apsaugą – socialinį draudimą, profesinį mokymą, o profesinės rizikos prevenciją – visiems ES savarankiškai dirbantiems asmenims. Tai užtikrintų pagrindinę socialinę apsaugą visiems dirbantiesiems, nepriklausomai nuo jų veiklos teisinio statuso.

Reikia aptarti ir su ekonomiškai priklausomo savarankiško darbo pripažinimu susijusius iššūkius. Kaip jau minėta pirmiau, nedaugelis Europos Sąjungos valstybių narių teisinėse sistemose pripažįsta ekonomiškai priklausomų savarankiškai dirbančių asmenų kategoriją. Teisėtas jų abejones dėl šios tarpinės kategorijos darbuotojų statuso pagrindžia ne tik ekonominių ir socialinių realiųjų įvairovė šalyse, bet ir tai, kad kitos šalys neskuba jos pripažinti. Todėl kyla nuogastavimai, kad net ir tuo atveju, jei bus aiškiai apibrėžtos šios teisinės kategorijos, ekonomiškai priklausomo savarankiško darbo pripažinimas paskatins samdomus darbuotojus pereiti į ekonomiškai priklausomų savarankiškai dirbančių asmenų kategoriją, visų pirma turint omenyje įmonių įgyvendinamas eksternalizacijos strategijas. Italijos patirtis iš dalies pagrindžia šiuos nuogastavimus. 2003 m. leisdamas sudaryti darbo sutartis pagal konkrečius projektus, Italijos vyriausybė visu pirma siekė, kad apsimestinai savarankiškai dirbantys asmenys turėtų mokamą darbą. Taigi, 2003–2005 m. pastebimai išaugo kvazi priklausomų darbuotojų skaičius. Šie nuogastavimai paaiškina, kodėl daugelio Europos valstybių narių vyriausybės ar socialiniai partneriai griežtai prieštarauja, kad būtų pripažintas tarpinis statusas – tarp samdomojo darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens. Didžiosios Britanijos profesinių sąjungų konfederacija 2009 m. kongrese priėmė rezoliuciją, kurioje rekomenduojama Jungtinėje Karalystėje apsiriboti dviem užimtumo statusais: samdomojo darbuotojo ir savarankiškai dirbančio asmens.

Negalima paneigti, kad diskusijos dėl ekonomiškai priklausomo savarankiško darbo pripažinimo yra visiškai nesusijusios su apsimestinai savarankiško darbo klausimu. Pastarasis klausimas aktualus daugeliui Europos Sąjungos šalių. Tai visų pirma taikytina statybų sektoriui, kuriame ypač dažnai susiduriama su nelegalaus darbo praktika, todėl visiškai pagrįsta atrodo šio sektoriaus Europos socialinių partnerių neseniai priimta bendra pozicija.

Akivaizdu, kad yra asmenų, kurie formaliai yra savarankiškai dirbantys (atsižvelgiant į šalių įvardytus santykius), tačiau savo veiklą vykdo tokiomis pačiomis sąlygomis kaip samdomieji darbuotojai. Šie atvejai skatina daryti prielaidas, kad asmenys naudojami savarankiško darbo galimybėmis, kad galėtų netaikyti darbo teisės ir (arba) socialinės apsaugos teisės nuostatų. Atsižvelgdama į šią padėtį, TDO rekomendacijoje Nr. 198 prašo šalių vyriausybių savo teisės aktuose nustatyti aiškesnius darbo santykius apibrėžiančius kriterijus, kad būtų galima spręsti apsimestinai savarankiško darbo problemą. Tai, be abejonės, vienas prioritetinių klausimų, tačiau reikėtų jį skirti nuo ekonomiškai priklausomo savarankiško darbo, kuris teisiniu požiūriu (įskaitant ir šalis, kurios pripažįsta šią darbo rūšį) gerokai skiriasi nuo samdomojo darbo. Kitais žodžiais tariant, ekonomiškai priklausomam savarankiškam darbui statusą galima suteikti tik aiškiai jį atskyrus nuo samdomojo darbo. Labai svarbus vaidmuo tenka ir teisinio pavaldumo kriterijui. Jei asmuo dirba samdomajam darbuotojui taikomomis sąlygomis, jis neturėtų būti laikomas ekonomiškai priklausomu. Todėl, atsižvelgiant į TDO rekomendacijas, būtina nacionalinės teisės aktuose kiek galima aiškiau ir tiksliau apibrėžti samdomąjį darbą. Taigi, ekonomiškai priklausomas savarankiškas darbas ir samdomasis darbas turi būti aiškiai atskirti, o tam būtinos tikslios šių dviejų užimtumo kategorijų apibrėžtys. Kartu reikalingos veiksmingos įstatymų vykdymo kontrolės priemonės. Tik užtikrinus visas šias sąlygas ekonomiškai priklausomo savarankiškai dirbančio asmens teisinio statuso pripažinimas gali padėti geriau apsaugoti tikrai savarankiškai, o ne apsimestinai savarankiškai dirbančius asmenis ir papildyti samdomojo darbuotojo statusą.

Jei bus pripažintas ekonomiškai priklausomo savarankiškai dirbančio asmens statusas, pagrįstai galima nerimauti, kad kliento ir ekonomiškai priklausomo savarankiškai dirbančio asmens verslo santykiai taps ilgalaikiai ir toks asmuo praktiškai vykdys nuolatinę veiklą savo kliento naudai. Todėl pradžioje buvę tik verslo santykiai gali ilgainiui sudaryti sąlygas ir galimybes ekonomiškai priklausomam savarankiškai dirbančiam asmeniui tapti samdomuoju darbuotoju, dirbančiu buvusiam klientui, savo ruožtu tapusiam jo darbdaviu.

Ekonomiškai priklausomų savarankiškai dirbančių asmenų statuso pripažinimas kai kuriose valstybėse narėse suteikė galimybę užtikrinti didesnę teisinę apsaugą nesamdomiesiems darbuotojams, t. y. tikrai savarankiškai dirbantiems asmenims, negalintiems pasinaudoti ekonomine apsauga, kurią jie galėtų užsitikrinti dirbdami didesniame skaičiui užsakovų. Todėl ekonomiškai priklausomo savarankiško darbo pripažinimas ne tik užtikrintų socialinę apsaugą ir užimtumą, bet ir būtų viena galimybių stiprinti verslumą ir laisvę užsiimti verslu. Be to, būtų galima numatyti galimybę ekonomiškai priklausomam savarankiškai dirbančiam asmeniui suteikti specialią pagalbą veiklai plėtoti (pavyzdžiui, konsultacijos,

finansinė parama), kuri jam padėtų vystyti savo verslą ir galiausiai tapti ekonomiškai nepriklausomam.

Diskusijose dėl ekonomiškai priklausomo savarankiško darbo būtina atsižvelgti ir į vartotojų interesus. Teikiant paslaugas vartotojams labai dažnai susikuria subrangos grandinės, kuriose dalyvauja savarankiškai dirbantys asmenys ir savarankiškai dirbantys, tačiau ekonomiškai priklausomi asmenys. Pavyzdžiui, kai vartotojas kreipiasi į didelę įmonę dėl įrangos darbų (dujų, elektros, telefono ryšio, skaitmeninės televizijos ir pan.) arba prašydamas pataisyti ar patikrinti įrenginį, dažniausiai atlikti užduoties įmonės vardu atvyksta savarankiškai dirbantis asmuo, turintis prisiimti visą atsakomybę už suteiktos paslaugos kokybę. Oligopolinėmis sąlygomis, rinkose dominuoja didžiosios bendrovės, o tai joms suteikia galimybę primesti labai nepalankias sąlygas subrangovams. Taigi, subrangovai priversti susitaikyti su gerokai mažesne negu įprasta pelno marža. Tokiomis aplinkybėmis savarankiškai dirbantis asmuo turi dvi galimybes: pasiekti būtiną pelno ir nuostolio pusiausvyrą, arba teikti kokybišką paslaugą. Tokiomis aplinkybėmis ekonomiškai priklausomo savarankiško darbo pripažinimas siekiant sutartinių rangovo ir užsakovo santykių pusiausvyros leistų sumažinti rangovo patiriamą ekonominį spaudimą ir sudaryti palankesnes sąlygas teikti geresnės kokybės paslaugas galutiniam vartotojui.

Užimtumo statusų įvairovė skirtingose ES valstybėse narėse neginčijamai turi įtakos Europos rinkos veikimui, visų pirma turint omenyje paslaugas, teikiamas kitoje šalyje. Pavyzdžiui, vienoje iš valstybių narių paslaugą teikia kitos valstybės narės savarankiškai dirbantis asmuo, kuris, būdamas nesamdomu darbuotoju, laikosi savo kilmės šalies taisyklių. Tokia padėtis iš tikrųjų yra Europos lygio problema.

### Klausimai

1. Kas yra ekonomiškai priklausomi darbuotojai?
2. Kuo gali skirtis „worker“ ir „employee“ statusas?
3. Koks teisinis santykis tarp ekonomiškai priklausomų darbuotojų ir „normalių“ darbuotojų?
4. Kodėl pavojingas apsimestinai savarankiško darbuotojo statusas?
5. Kokia apsauga gali būti taikoma ekonomiškai priklausomiems darbuotojams?

## 16. Specialioji apsauga

### Jaunų asmenų apsauga darbe

Jauni asmenys patenka į ypatingai ir specialiai saugomų asmenų kategoriją, nes dėl subjektyvių psichofizinių savybių šių asmenų darbui yra taikomi apribojimai.

Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo tyrime<sup>214</sup> teigiama, kad darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros paisymas yra naudingas ir jauniems darbuotojams, ir darbdaviui, nes jauniems darbuotojams padeda įsitvirtinti darbo rinkoje, o darbdaviams – išsiugdyti būsimus darbuotojus ir didinti galimybes samdyti darbuotojus iš šalies. Tačiau į darbo rinką patenkantiems asmenims yra taikomi specialūs reikalavimai susiję su amžiumi, kvalifikacija, fiziniais pajėgumais, veiksnumu ir pan., todėl atsiranda didelė tai reglamentuojančių nuostatų tarpusavio derinimo būtinybė. Įvairūs apribojimai sukelia tokius asmenis samdančių darbdavių neigiamą reakciją, todėl jauni darbuotojai tampa mažiau pageidaujami darbo rinkoje. Kad padėtų konkrečiai jauniems darbuotojams, nacionalinės vyriausybės, socialiniai partneriai ir darbdaviai turėtų padidinti savo pastangas atverti jauniems darbuotojams kelią į darbo rinką. Iššūkiai, su kuriais susiduria jauni darbuotojai, susiję su poreikiu įgyti įgūdžius, kvalifikaciją ir patirtį, kurių reikia norint įeiti į darbo rinką ir joje išsilaikyti. Todėl jauniems darbuotojams taikomos priemonės turėtų būti susijusios su užimtumo garantijomis ir lanksčiu išorės darbuotojų samdymu.

Toliau pateikiame minimalius standartus taikomus jaunų asmenų darbo apsaugai.

Su amžiumi susiję reikalavimai nustatomi tam, kad nebūtų daromas neigiamas poveikis bręstančių asmenų sveikatai, saugai, fiziniam ir protiniam vystimuisi. Turi būti sukurta teisinė aplinka, kuria siekiama apsaugoti jaunimą nuo konkrečių rizikos rūšių, kylančių dėl patirties stokos, nežinojimo, kokių yra arba gali būti rizikos rūšių, arba dėl jaunuolių nesubrendimo. Būtina pabrėžti, jog su amžiumi susiję darbo apribojimai neigiamai atsiliepia jaunimo galimybėms anksčiau įsidarbinti, tačiau jie yra pateisinami dėl jų apsauginės funkcijos.

*Jaunų asmenų darbo apribojimus reglamentuoja Europos Sąjungos Tarybos Direktyva 94/33/EB „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“<sup>215</sup> ir ją lydintys nacionaliniai teisės norminiai aktai<sup>216</sup>.*

<sup>214</sup> Plačiau žr.: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1222.htm>

<sup>215</sup> Oficialusis leidinys L 216, 20/08/1994 p. 0012 – 0020.

<sup>216</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 “Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo”. Valstybės žinios. 2003. Nr. 13-502.

Direktyvoje „darbo laikas“ yra apibrėžiamas, kaip bet koks laikas, kai jaunas asmuo yra darbe, darbdavio žinioje ir atlieka savo veiklą arba pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) nacionalinę praktiką. LR Darbo kodekse darbo laikas suprantamas kiek siauriau – tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginti laikotarpiai. Nacionaliniame apibrėžime, nėra buvimo darbdavio žinioje elemento, todėl jį derėtų suprasti plačiau – jei asmuo dėl įsipareigojimo darbdaviui savo laiku negali disponuoti savo nuožiūra, toks laikas turėtų būti pripažįstamas darbo laiku. Tuo tarpu „poilsio laikas“ yra visoks laikas, kuris nepriklauso darbo laikui ir kuriuo darbuotojas pilnai disponuoja savo nuožiūra. Siekiant nustatyti specialius reikalavimus pagal amžių ir darbą, norminiuose aktuose vartojamos specialios sąvokos:

- „jaunas asmuo“ – kiekvienas asmuo iki 18 metų, nurodytas 2 straipsnio 1 dalyje;
- „vaikas“ – kiekvienas jaunas asmuo iki 15 metų arba jaunas asmuo, kuris pagal nacionalinės teisės aktus dar privalo lankyti mokyklą;
- „paauglys“ – kiekvienas 15-18 metų amžiaus jaunas asmuo, kuris pagal nacionalinės teisės aktus neprivalo lankyti mokyklos;
- „lengvas darbas“ – visoks darbas, kuris dėl atitinkamų užduočių pobūdžio ir atlikimo sąlygų: i) nekenkia vaikų saugai, sveikatai arba vystymuisi ir ii) netrukdo lankyti mokyklos, dalyvauti kompetentingos institucijos patvirtintose profesinio orientavimo arba profesinio mokymo programose, taip pat netrukdo lavintis.

Prieš įdarbindamas jauną asmenį, darbdavys privalo įvertinti:

- ar darbas, į kurį numatoma skirti jauną asmenį, nepriskiriamas asmenims iki aštuoniolikos metų draudžiamam darbui, ar darbo aplinkoje nėra sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų, kuriems esant į tokį darbą negali būti skiriami jauni asmenys;
- ar darbo vieta ir darbo aplinka atitinka darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus;
- pavojingų cheminių medžiagų naudojimą įmonėje ir galimą jų poveikį (būdą, koncentraciją darbo aplinkos ore, poveikio trukmę);
- darbo priemonių techninę būklę, pavojingų cheminių medžiagų saugojimo būklę, kad jauni asmenys dėl neatsargumo nebūtų jų paveikti;
- darbo, gamybos technologinių procesų organizavimą, darbo priemonių išdėstymą, kad jauni asmenys nepatektų į darbo vietas, kuriose naudojamos pavojingos cheminės medžiagos;

- jauno asmens gebėjimus suvokti ir vykdyti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, jo fizines galimybes atlikti pavedamus darbus.

Norminiai aktai nustato jauniems asmenims draudžiamus dirbti darbus ir vaikams leidžiamus dirbti darbus. Darbdaviai turi žinoti, jog jauni asmenys negali būti skiriami dirbti:

- darbo, kuris fiziškai ir psichologiškai per sunkus;
- darbo, kuriame naudojamos toksinės, kancerogeninės, mutageninės ar kitos sveikatą veikiančios medžiagos;
- darbo, kur galimas jonizuojančios radiacijos poveikis, kitų sveikatai kenksmingų ir (ar) pavojingų veiksnių poveikis;
- darbo, kur didesnė nelaimingų atsitikimų ar susirgimų profesinėmis ligomis tikimybė, taip pat darbo, kurio dėl nepakankamo atsargumo jausmo ar patirties jaunas asmuo saugiai dirbti gali nesugebėti;
- darbo, kur darbo aplinkos sveikatai kenksmingų cheminių, fizikinių, biologinių, psichofiziologinių veiksnių dydžiai viršija teisės aktuose nustatytus maksimalius dydžius;
- darbo, kurio trukmė ilgesnė, negu nustatyta atitinkamo amžiaus asmenims.

Prieš pradėdami dirbti jauni asmenys turi pasitikrinti sveikatą ir vėliau tikrintis kasmet, iki jiems sukaks aštuoniolika metų. Jauni asmenys privalo pateikti darbdaviui asmens sveikatos priežiūros įstaigos išduotą medicininę pažymą, kurioje nurodyta, ar leidžiama dirbti. Įdarbindamas jauną asmenį, darbdavys privalo įvertinti gydytojo medicininėje pažymoje pateiktą išvadą.

Draudžiama skirti jaunus asmenis dirbti:

- auramino (geltonų organinių dažų, kuriais dažomas medis, popierius ir oda) gamyboje;
- darbą, susijusį su aromatiniais policikliniais angliavandeniliais, kurių yra anglių suodžiuose, dervose, degute, dūmuose arba dulkėse;
- darbą, susijusį su dulkėmis, dūmais ir purslais, susidariusiais kaitinant ir elektriniu būdu valant vario-nikelio šteinus (spalvotųjų metalų rūdų lydymo tarpinius arba šalutinius produktus);
- stipriuose rūgštiniuose izopropilo alkoholio gamybos procesuose;



- darbą, susijusį su sprogiųjų medžiagų turinčių įrenginių, fejerverkų ar kitų gaminių gamyba ir naudojimu;
- darbą su plėšriaisiais ir/ar nuodingaisiais gyvūnais;
- skerdyklose;
- darbą su suslėgtų, suskystintų ar išretintų dujų gamybos, laikymo ar naudojimo įrenginiais;
- darbą su įvairiomis talpyklomis, kuriose laikomos cheminės medžiagos ir preparatai;
- darbą, kur galimas konstrukcijų griūties pavojus;
- darbą, keliantį aukštos įtampos elektros poveikio pavojų;
- darbą, kurio spartą lemia mechanizmai ir kuris apmokamas pagal kiekybinius rezultatus.

Draudžiama skirti jaunos asmenis dirbti darbus, kurių aplinkoje yra šie sveikatai kenksmingi ir pavojingi veiksniai:

Psichofiziologiniai veiksniai:

- teisės aktų priskirti prie sveikatai kenksmingų darbo aplinkos veiksnių ir klasifikuojami kaip ergonominiai darbo sunkumo veiksniai;
- teisės aktų priskirti prie sveikatai kenksmingų darbo aplinkos veiksnių ir klasifikuojami kaip ergonominiai darbo įtampos veiksniai.

Fizikiniai veiksniai:

- jonizuojančioji spinduliuotė;
- aukštas atmosferos slėgis;

Biologiniai veiksniai – tai biologinės medžiagos, kurios pagal specialius norminius aktus<sup>217</sup>, klasifikuojamos kaip trečiosios ir ketvirtosios grupės;

Cheminiai veiksniai:

- medžiagos ir preparatai, pagal Pavojingų cheminių medžiagų ir preparatų klasifikavimo ir ženklinimo tvarką<sup>218</sup>, klasifikuojami kaip kancerogeninės (T), ardančios (ėsdinančios) (C), sprogstamosios (E) cheminės medžiagos ir preparatai;

<sup>217</sup> Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro 2001 m. birželio 21 d. įsakymu Nr. 80/353 patvirtinti "Darbuotojų apsaugos nuo biologinių medžiagų poveikio darbe nuostatai". Valstybės žinios. 2001. Nr. 56-1999.

<sup>218</sup> Aplinkos ministro ir sveikatos apsaugos ministro 2000 m. gruodžio 19 d. įsakymas Nr. 532/742. Valstybės žinios. 2001. Nr. 16-509.

- medžiagos ir preparatai, kurie pagal Pavojingų cheminių medžiagų ir preparatų klasifikavimo ir ženklavimo tvarką klasifikuojami kaip kenksmingi (Xn) ir turi rizikos požymių (sukelia labai sunkius negrįžtamus sveikatos pakencimus (R39); gali sukelti negrįžtamus sveikatos pakencimus (R40); gali sukelti alergiją įkvėpus (R42); gali sukelti alergiją susilietus su oda (R43); gali sukelti vėžį (R45); gali sukelti paveldimus genetinius pakencimus (R46); veikiant ilgą laiką, sukelia sunkius sveikatos sutrikimus (R48); kenkia vaisingumui (R60).
- medžiagos ir preparatai, kurie pagal Pavojingų cheminių medžiagų ir preparatų klasifikavimo ir ženklavimo tvarką klasifikuojami kaip dirginantys (Xi) ir turi šių rizikos požymių: gali sukelti alergiją įkvėpus (R42); gali sukelti alergiją susilietus su oda (R43); ypač degūs (R12);
- švinas ir jo junginiai;
- asbestas.

Vaikams leidžiami dirbti darbai nustatomi išsamiaame baigtiniame sąraše:

- daržų ravėjimas, daržovių retinimas, kaupimas, laistymas (su žarna);
- uogų, vaisių skynimas, daržovių ir bulvių rinkimas ir perrinkimas;
- gėlių, pasodintų atvirame grunte, priežiūra, skynimas ir skabymas, gėlių sėklų ir gumbelių rinkimas;
- vaistažolių rinkimas;
- nemechanizuotas šieno vartymas, grėbimas;
- mažų naminių gyvuliukų ir paukščių priežiūra;
- gyvulių ir paukščių ganymas, išskyrus veislinius gyvulius;
- medelių ir krūmų sodinimas, rišimas, laistymas;
- nukritusių kankorėžių rinkimas;
- reklamų, laikraščių, afišų klijavimas gatvių stenduose;
- laikraščių, reklaminių lankstinukų, pranešimų pristatymas į namus, įstaigas;
- laikraščių, kitų spaudinių lankstymas, rūšiavimas;
- laikraščių ir žurnalų pardavimas;
- pašto ir įstaigos pasiuntinio darbai;
- prekių kainų žymėjimas;
- smulkių ir lengvų prekių priėmimas, skaičiavimas, rūšiavimas ir pakavimas;
- etikečių ant įvairių gaminių, pakų klijavimas;

- lengvi gaminių surinkimo, rūšiavimo darbai rankomis (kojinių, pirštinių surinkimas poromis, jų sudėjimas į dėžutes pagal rūšis ir panašiai), raištelių vėrimas į avalynę;
- popieriaus, kartono ir jų gaminių klijavimas klijais, neturinčiais pavojingų medžiagų;
- lengvi pagalbiniai darbai įvairių smulkių prekių kioskuose, parduotuvėse, spaudos kioskuose;
- smulkių gaminių valymas, blizginimas nenaudojant kenksmingųjų medžiagų;
- smulkūs remonto darbai (siuvimas, klijavimas ir panašiai);
- žaislų apdangymas drabužiais, žaislų valymas, pakavimas;
- švarių skalbinių rūšiavimas ir pakavimas skalbykloje;
- stalų serviravimas (servetėlių, indų su prieskoniais dėliojimas ir panašiai), stalų valymas;
- naudotų indų ir įrankių rinkimas į vežimėlius ir vežimas į indų plovyklą;
- aikščių, skverų valymas (vasarą) ir gėlynų aikštėse, skveruose priežiūra;
- tvorų, suolelių, vaikų žaidimui skirtų įrenginių dažymas teptuku lauke nenaudojant dažų, kurių sudėtyje yra pavojingų cheminių medžiagų;
- darbas asmens sveikatos priežiūros įstaigos registratūroje (asmens ligos kortelių, laboratorinių tyrimų rezultatų išnešiojimas);
- pagalbiniai knygų išdavimo darbai bibliotekoje;
- patalpų (išskyrus tualetus) valymas vaikų ugdymo, maitinimo įstaigose;
- teatro, muzikiniai ar kiti renginiai, reklamos ar visuomenės informavimo priemonių (radijo, televizijos) įrašai, garso ar vaizdo įrašai, foto ar filmų sesijos ar peržiūros, neturintys neigiamo poveikio dorovei;
- drabužių ir kitų prekių demonstravimas.

Jauno asmens, dirbančio daugiau negu vienoje įmonėje, bendra darbo trukmė neturi viršyti:

- paaugliams – ne daugiau kaip 8 valandas per parą kartu su kasdiene pamokų trukme ir ne daugiau kaip 40 valandų per savaitę kartu su savaitės pamokų trukme;
- vaikams – iki 2 valandų per dieną ir 12 valandų per savaitę mokslo metu, jeigu dirbama per trimestrą arba pusmetį, tačiau ne tada, kai mokykloje vyksta pamokos, arba 7 valandas per dieną ir 35 valandas per savaitę, kai dirbama ne mažiau kaip

savaitę ne mokslo metu; šis darbo laikas gali būti pailgintas iki 8 valandų per dieną ir 40 valandų per savaitę vaikams, kuriems sukako penkiolika metų;

- jauniems asmenims – iki 8 valandų per dieną ir 40 valandų per savaitę, jeigu dirbama pagal sudėtinę darbo ir mokymo ar praktikos įmonėje programą. Į nurodytą darbo laiką jauniems asmenims, dirbantiems pagal sudėtinę darbo ir mokymo programą, įeina darbo laikas įmonėje ir mokymo laikas mokykloje;

Draudžiama skirti jaunus asmenis dirbti nakties darbo laiku, viršvalandinius darbus. Vaikai negali būti skiriami dirbti nuo 20 iki 6 valandos ryto. Paaugliai negali būti skiriami darbui nuo 22 iki 6 valandos ryto. Poilsio ir švenčių dienomis asmenys iki aštuoniolikos metų gali būti skiriami dirbti tik jų sutikimu. Jauni asmenys negali būti skiriami budėti įmonėje arba namuose.

### **Nėščių darbuotojų apsauga**

Šiuolaikinėje darbo rinkoje *moterys* susiduria su problema – kaip pasiekti, kad pareigos šeimoje netrukdytų pasinaudoti galimybėmis darbo rinkoje. Todėl yra aktyviai nagrinėjamos įvairios priemonės, kurios padeda moterims nugalėti kylančius iššūkius ir darbdavių reakciją ir kuriomis siekiama geriau suderinti darbo garantijas ir lankstų išorės darbuotojų samdymą bei lankstų darbo grafiką. Moterų atžvilgiu reikėtų dažniau taikyti lankstaus darbo grafiką ir galimybę dirbti ne visą darbo dieną, visų pirma leidžiant atitinkamus įstatymus. Norint skatinti pokyčius lyčių lygybės kultūroje, būtina skatinti lanksčias darbo sąlygas bei darbo ir gyvenimo pusiausvyros galimybes ne tik vyrams, bet ir moterims.

Kadangi nėščios, neseniai pagimdžiusios arba maitinančios krūtimi darbuotojos daugeliu atžvilgių yra laikomos ypatingos rizikos grupe, yra imamasi papildomų priemonių dėl jų saugos ir sveikatos darbe. Apsaugos objektas yra:

- „nėščia darbuotoja“ – tai nėščia darbuotoja, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui;
- „neseniai pagimdžiusi darbuotoja“ – tai neseniai pagimdžiusi darbuotoja, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui;
- „maitinanti krūtimi darbuotoja“ – tai krūtimi maitinanti darbuotoja, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui.

Galima išskirti keletą šioms darbuotojoms taikomos apsaugos krypčių:

- apsauga nuo neigiamo poveikio sveikatai. Darbdavys turi įvertinti galimo poveikio minėtų darbuotojų saugai ir sveikatai keliamą riziką ir bet kokią galimą poveikį nėštumui ar maitinimui krūtimi pobūdį, mastą ir trukmę įmonėje arba įstaigoje tam, kad nuspręstų, kokių papildomų priemonių apsaugai darbe reikia imtis;
- papildomos garantijos nedarbingumo atveju;
- užimtumo garantijos;
- įsipareigojimai šeimai.

*TDO 2000 m. Konvencija Nr. 183 dėl Motinystės apsaugos*<sup>219</sup>

Šioje Konvencijoje terminas „moteris“ taikomas be išimties visiems moteriškos lyties asmenims, o terminas „vaikas“ – be išimties visiems vaikams. Konvencija taikoma visoms dirbančioms moterims, tarp jų moterims, dirbančioms netipinių formų priklausomus darbus. Šią Konvenciją ratifikuojančioms šalims leidžiama, pasikonsultavusi su atitinkamomis darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, visiškai arba iš dalies netaikyti šios Konvencijos tam tikroms darbuotojų kategorijoms, jei taikant šią Konvenciją kiltų ypatingų esminio pobūdžio problemų. Apie tokį netaikymą turi būti informuojama Tarptautinė darbo organizacija, nurodant darbuotojų kategorijų, kurioms nebus taikoma ši Konvencija, sąrašą bei Konvencijos netaikymo šioms kategorijoms priežastis.

Konvencijos 3 straipsnis įpareigoja kiekvieną TDO narę imtis reikiamų priemonių siekiant užtikrinti, kad nėščios arba krūtimi maitinančios moterys nebūtų verčiamos dirbti darbų, kuriuos kompetentingos institucijos pripažino kenkiančiais motinos ar vaiko sveikatai arba įvertinus buvo nustatyta nemaža rizika motinos ar jos vaiko sveikatai.

Pagal konvencijos 4 str., nacionalinės teisės ir praktikos nustatyta tvarka pateikusi medicinos pažymą arba kitą atitinkamą dokumentą, kuriame būtų nurodyta numanoma vaiko gimimo diena, moteris, turi teisę į ne trumpesnes kaip 14 savaičių motinystės atostogas. Atsižvelgiant į motinos ir vaiko sveikatos apsaugą, motinystės atostogas sudaro privalomos šešių savaičių atostogos po vaiko gimimo, jeigu vyriausybė ir atitinkamos darbdaviams ir

---

<sup>219</sup> Tarptautinės darbo organizacijos 2000 m. Konvencija Nr. 183 dėl 1952 m. Motinystės apsaugos konvencijos pakeitimo. Valstybės žinios. 2003. Nr. 49-2162.

darbuotojams atstovaujančios organizacijos valstybės lygiu nėra susitarusios kitaip. Motinystės atostogų iki gimdymo dalis gali būti pailginta bet koku laikotarpiu, kurį sudaro skirtumas tarp numanomos ir tikrosios vaiko gimimo dienos, nesumažinant privalomos atostogų po gimdymo dalies.

Pagal 5 str., ligos, komplikacijų arba komplikacijų tikimybės dėl nėštumo ar gimdymo atveju pateikus medicinos pažymą suteikiamos atostogos prieš motinystės atostogas arba po jų. Tokių atostogų pobūdis ir maksimali trukmė gali būti nustatyta pagal nacionalinę teisę ir praktiką.

Svarbi garantija numatyta 6 straipsnyje – moterims, kurios nedirba dėl motinystės atostogų, piniginės išmokos skiriamos pagal nacionalinius įstatymus ir kitus teisės aktus arba kitu nacionalinę praktiką atitinkančiu būdu. Šios piniginės išmokos turi būti tokio dydžio, kad užtikrintų reikiamą moters bei jos vaiko sveikatos būklę ir tinkamą gyvenimo lygį. Jeigu pagal nacionalinę teisę ar praktiką piniginių išmokų, mokamų už motinystės atostogas, dydis yra skaičiuojamas atsižvelgiant į buvusį uždarbį, tokių išmokų dydis negali būti mažesnis kaip du trečdaliai buvusio moters uždarbio arba to uždarbio, į kurį atsižvelgiama apskaičiuojant išmokos dydį. Jeigu pagal nacionalinius įstatymus ir kitus teisės aktus arba kitu valstybės praktiką atitinkančiu būdu moteris neatitinka sąlygų piniginei išmokai gauti, ji turi teisę į pakankamas išmokas iš socialinės paramos fondų, atlikus tokiai paramai gauti reikalingą materialinės padėties patikrinimą. Sveikatos priežiūros išmokos motinai ir jos vaikui skiriamos pagal nacionalinius įstatymus ir kitus teisės aktus arba bet koku kitu valstybės praktiką atitinkančiu būdu. Sveikatos priežiūros išmokos apima rūpybos prieš gimdymą, gimdymo metu ir po gimdymo, taip pat prireikus gydymo stacionare išlaidas. Siekiant apsaugoti moterų padėtį darbo rinkoje, išmokos už motinystės atostogas skiriamos per privalomojo socialinio draudimo ar viešuosius fondus arba vidaus nacionalinės teisės ir praktikos nustatytu būdu. Darbdavys, jei nesutinka, neprivalo asmeniškai padengti tiesioginių piniginių išmokų, skiriamų jo įdarbintai moteriai, išlaidų, išskyrus tuos atvejus, kai:

- tai buvo numatyta valstybės narės nacionalinėje teisėje ar praktikoje iki tol, kol Tarptautinė darbo organizacija priėmė šią Konvenciją; arba
- dėl to vėliau valstybės lygiu susitaria vyriausybė ir darbdaviams bei darbuotojams atstovaujančios organizacijos.

Pagal konvencijos 8 straipsnį darbdavys neturi teisės atleisti moterį iš darbo jos nėštumo arba motinystės atostogų metu arba laikotarpiu po jos grįžimo į darbą, kurį nustato

nacionaliniai įstatymai ir kiti teisės aktai, išskyrus tuos atvejus, kai atleidimo priežastys nėra susijusios su nėštumu ar gimdymu, jo pasekmėmis ar kūdikio maitinimu krūtimi. Įrodinėjimo našta, kad moters atleidimo iš darbo pagrindas nesusijęs su jos nėštumu ar gimdymu, jo pasekmėmis ar kūdikio maitinimu krūtimi, tenka darbdaviui. Po motinystės atostogų moteriai garantuojama teisė grįžti į tas pačias arba lygiavertes pareigas, kurios apmokamos tuo pačiu tarifu.

9 konvencijos straipsnis įpareigoja ratifikavusias valstybes imtis reikiamų priemonių, užtikrinančių, kad motinystė nebūtų diskriminavimo darbe, taip pat siekiant įsidarbinti, priežastis. Tai apima draudimą reikalauti, kai moteris kreipiasi dėl įdarbinimo, kad būtų atliktas nėštumo testas arba būtų pristatyta pažyma apie atliktą testą, išskyrus tuos atvejus, kai to reikalaujama pagal nacionalinius įstatymus ar kitus teisės aktus dėl darbų, kurie:

- pagal nacionalinius įstatymus ar kitus teisės aktus yra draudžiami arba ribojami dirbti nėščioms ar krūtimi maitinančioms moterims; arba
- kelia pripažintą arba didelį pavojų motinos ir vaiko sveikatai.

Krūtimi maitinančioms motinoms 10 konvencijos straipsnis suteikia teisę į vieną arba daugiau pertraukų per dieną arba teisę į trumpesnę darbo dieną, kad galėtų krūtimi pamaitinti savo vaiką. Laikotarpį, per kurį suteikiamos pertraukos kūdikiui maitinti arba sutrumpinama darbo diena, pertraukų ir sutrumpintos darbo dienos valandų skaičių, tų pertraukų trukmę ir darbo dienos sutrumpinimo tvarką nustato nacionalinė teisė ir praktika. Pertraukos kūdikiui maitinti arba laikas, kuriuo sutrumpinama darbo diena, laikomi darbo laiku ir atitinkamai atlyginami.

Garantijos nėščiosioms suteikiamos ir 1992 m. Europos Tarybos *direktyva 92/85/EEB Dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo* (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje).

Direktyva papildo TDO konvencijos nuostatas drausdama dirbti kenksmingomis sąlygomis, nustatydamą apsaugą, kad tokia darbuotoja nebūtų įpareigota dirbti naktinį darbą, nustato garantijas motinystės atostogoms. 9 direktyvos str. užtikrina, kad nėščios darbuotojos, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika, turėtų teisę būti išleistos darbo metu, neprarasdamos atlyginimo, lankytis apžiūrose prieš gimdymą, jei tokios apžiūros turi vykti darbo valandomis.

Lietuvos Darbo kodekso 278 straipsnis taip pat nustato reikalavimus motinystės saugai:

- Nėščias, neseniai pagimdžiusias moteris ar krūtimi maitinančias moteris negalima įpareigoti dirbti esant tokioms darbo sąlygoms ir veiksniams, kurie gali turėti neigiamą poveikį moters ar kūdikio sveikatai. Nėščioms, neseniai pagimdžiusioms moterims ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių sąrašą tvirtina Vyriausybė.
- Darbdavys, vadovaudamasis kenksmingų darbo sąlygų sąrašu bei darbo aplinkos įvertinimo rezultatais, privalo nustatyti galimo poveikio pobūdį ir trukmę nėščios, neseniai pagimdžiusios moters ar krūtimi maitinančios moters saugai ir sveikatai. Nustatęs galimą poveikį, darbdavys privalo imtis laikinų priemonių tokiai rizikai pašalinti.
- Jeigu pavojingų veiksnių neįmanoma pašalinti, darbdavys įgyvendina darbo sąlygų gerinimo priemones, kad nėščia, neseniai pagimdžiusi moteris ar krūtimi maitinanti moteris nebepatirtų tokių veiksnių poveikio. Jeigu pakeitus darbo sąlygas tokio poveikio neįmanoma pašalinti, darbdavys privalo perkelti tokią moterį (jos sutikimu) į kitą darbą (darbo vietą) toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje.
- Perkeltai į kitą darbą (darbo vietą) toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nėščiai, neseniai pagimdžiusiai moteriai ar krūtimi maitinančiai moteriai mokamas ne mažesnis kaip iki perkėlimo į kitą darbą (darbo vietą) gautas vidutinis darbo užmokestis.
- Nesant galimybės nėščią moterį perkelti į kitą darbą (darbo vietą), neturintį neigiamo poveikio jos ar būsimo kūdikio sveikatai, nėščiai moteriai jos sutikimu suteikiamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų ir jų metu mokamas jai priklausantis vidutinis mėnesinis darbo užmokestis.
- Nesant galimybės neseniai pagimdžiusią moterį ar krūtimi maitinančią moterį po nėštumo ir gimdymo atostogų perkelti į kitą darbą (darbo vietą), neturintį neigiamo poveikio jos ar kūdikio sveikatai, tokiai moteriai jos sutikimu suteikiamos vaiko priežiūros atostogos, kol vaikui sueis vieneri metai, ir jai per tą laikotarpį mokamos įstatymų nustatytos motinystės socialinio draudimo pašalpos.
- Kai nėščiai, neseniai pagimdžiusiai moteriai ar krūtimi maitinančiai moteriai reikia pasitikrinti sveikatą, ji privalo būti atleidžiama nuo darbo ir už tą laiką paliekamas vidutinis darbo užmokestis, jeigu pasitikrinti sveikatą reikia darbo metu.



- Krūtimi maitinančiai moteriai, be bendros pertraukos pailsėti ir pavalgyti, ne rečiau kaip kas trys valandos suteikiamos ne trumpesnės kaip pusės valandos pertraukos kūdikiui maitinti. Moters pageidavimu pertraukas kūdikiui maitinti galima sujungti ar pridėti prie pertraukos pailsėti ir pavalgyti arba perkelti į darbo dienos pabaigą atitinkamai sutrumpinant darbo dieną. Pertraukos kūdikiui maitinti apmokamos pagal darbuotojos vidutinį darbo užmokestį.
- Nėščias, neseniai pagimdžiusias moteris ar krūtimi maitinančias moteris skirti viršvalandiniams darbams be jų sutikimo draudžiama.
- Nėščios, neseniai pagimdžiusios moterys ir krūtimi maitinančios moterys gali būti skiriamos dirbti naktį, poilsio ir švenčių dienomis bei siunčiamos į komandiruotes tik jų sutikimu. Jei tokios darbuotojos nesutinka dirbti naktį ir pateikia pažymą, kad toks darbas pakenktų jų saugai ir sveikatai, jos perkeliamos dirbti dieną. Jei dėl objektyvių priežasčių tokių darbuotojų neįmanoma perkelti į dieninį darbą, joms suteikiamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios arba vaiko priežiūros atostogos, kol vaikui sueis vieneri metai. Atostogų iki nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios metu mokamas darbuotojai priklausantis vidutinis mėnesinis darbo užmokestis.

Papildoma apsauga nustatoma LR Vyriausybės 2003 m. kovo 19 d. nutarimu Nr. 340 „Dėl nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“<sup>220</sup>.

Pagal Darbo kodeksą, darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus šiuos atvejus:

- įsiteisėjusiu teismo sprendimu arba kai įsiteisėja teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo;
- kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą;
- įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu;

<sup>220</sup> LR Vyriausybės 2003 m. kovo 19 d. nutarimas Nr. 340 „Dėl nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 29-1184; Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministro 2006 m. gruodžio 29 d. įsakymas Nr. V-1135 „Dėl nėščiųjų sveikatos tikrinimų“ // Valstybės žinios. 2007. Nr. 2-103.

- kai darbuotojas pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo;
- kai darbuotojas nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokslo metų laikotarpiu mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį;
- likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo.
- pasibaigus trumpalaikės sutarties terminui.

DK 129 straipsnis nustato, jog su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės. Darbo kodeksas nustato ir kitas garantijas susijusias su tėvyste/motinyste:

- Nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys, krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, gali būti skiriami dirbti viršvalandinius darbus tik jų sutikimu.
- Nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys, krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, gali būti skiriami dirbti naktį tik jų sutikimu.
- Nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys ir krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, bei darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, neįgalųjį slaugantys asmenys, neįgalieji, jeigu jiems nedraudžia Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvada, budėti įmonėje arba namuose gali būti skiriami tik jų sutikimu.
- Nėščias moteris, neseniai pagimdžiusias moteris ir krūtimi maitinančias moteris, darbuotojus, auginančius vaiką iki trejų metų, bei darbuotojus, vienus auginančius vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, asmenis iki aštuoniolikos metų dirbti švenčių ir/ar poilsio dienomis ar siųsti į tarnybinę komandiruotę galima skirti tik jų sutikimu.
- Teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką po šešių mėnesių nepertraukiamojo darbo įmonėje turi nėščios moterys ir darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos

metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų. Vyrams jų pageidavimu kasmetinės atostogos suteikiamos žmonos nėštumo ir gimdymo atostogų metu.

- Moterims suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos – septyniasdešimt kalendorinių dienų iki gimdymo ir penkiasdešimt šešios kalendorinės dienos po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų – septyniasdešimt kalendorinių dienų). Šios atostogos apskaičiuojamos bendrai ir suteikiamos moteriai visos, nepaisant faktiškai iki gimdymo panaudotų dienų skaičiaus.
- Darbuotojo reikalavimu nemokamos atostogos suteikiamos moters nėštumo ir gimdymo atostogų metu bei vaiko priežiūros atostogų metu tėvui jo pageidavimu (motinai – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių.

### **Vienodo požiūrio principas**

Užimtumo saugumas taip pat užtikrinamas įgyvendinant vienodo požiūrio principą, kurį įgyvendinant 2000 m. priimta *direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus*<sup>221</sup>. Šios direktyvos tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą.

Direktyva priimta įgyvendinant vienodo požiūrio principą, pagal EB sutarties 3 straipsnio 2 dalį siekiant panaikinti nelygybę ir skatinant vyrų bei moterų lygybę, ypač atsižvelgiant į tai, kad moterys dažnai tampa daugiopos diskriminacijos aukomis. Lygybės prieš įstatymą teisė ir teisė į apsaugą nuo diskriminacijos visiems asmenims yra visuotinė teisė, pripažįstama pagal Visuotinę žmogaus teisių deklaraciją, Jungtinių Tautų konvenciją dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, Jungtinių Tautų pilietinių ir politinių teisių paktą, Jungtinių Tautų ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktą bei Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją, taip pat pagal Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) Konvenciją Nr. 111. Priimant direktyvą buvo atkreiptas dėmesys, kad garantuojant visiems lygias galimybes, svarbiausia yra įsidarbinimas ir darbas, kurie ypač prisideda prie visapusiško piliečių dalyvavimo ekonominiame, kultūriniame ir socialiniame gyvenime bei jų galimybių realizavimo.

---

<sup>221</sup> Oficialusis leidinys L 303, 02/12/2000 p. 0016-0022.

Ši direktyva netaikoma socialinio draudimo ir socialinės apsaugos sistemoms, pagal kurias mokamos išmokos nelaikomos pajamomis nei kitoms valstybių narių mokamoms išmokoms, kurios padeda sukurti sąlygas įsidarbinti arba toliau dirbti. Taip pat ši direktyva nepažeidžia nacionalinių nuostatų, kuriomis nustatomas pensinis amžius.

Nepažeidžiant įsipareigojimo tinkamai pasirūpinti neįgaliaisiais, šioje direktyvoje nereikalaujama įdarbinti, paaukštinti, palikti darbo vietoje ar mokyti asmenį, kuris yra nekompetentingas, nesugeba ar negali vykdyti būtiniausių konkrečių pareigų funkcijų ar dalyvauti atitinkamame mokyme. Šioje direktyvoje nereikalaujama, kad visų pirma ginkluotosios pajėgos ir policija, įkalinimo ar avarinės tarnybos įdarbintų ar paliktų darbo vietoje asmenis, kurie neturi reikiamos kvalifikacijos vykdyti tokios srities funkcijas, kurias jie gali būti paprašyti vykdyti siekiant teisėto tikslo išsaugoti minėtų tarnybų veiklos pajėgumą.

Diskriminacijos draudimas turėtų netrukdyti ir toliau taikyti arba imtis priemonių, skirtų užkirsti kelią konkrečios religijos ar įsitikinimų, negalią turinčių, konkretaus amžiaus ar seksualinės orientacijos asmenų grupės nuostoliams arba juos kompensuoti, tokiomis priemonėmis taip pat gali būti leidžiamos konkrečios religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos asmenų organizacijos, kurių pagrindinis tikslas būtų minėtų asmenų tam tikrų reikmių rėmimas.

Direktyva apibrėžia diskriminacijos sąvokas:

- „vienodo požiūrio principas“ reiškia, kad nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos (neleidžiamos priežastys);
- tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl bet kurios iš aukščiau minėtų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu;
- netiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikrą religiją ar įsitikinimus išpažįstantys, tam tikrą negalią turintys, tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent: i) tas sąlygas, kriterijus ar taikomą praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis arba ii) tam tikrą negalią turinčių asmenų atžvilgiu darbdavys, asmuo arba organizacija, kuriems yra taikoma ši direktyva, pagal nacionalinius teisės aktus yra įpareigoti imtis atitinkamų priemonių, atitinkančių 5 straipsnyje išdėstytus principus, kad būtų pašalinti dėl tokių sąlygų, taikomų kriterijų ar praktikos susidarę nepatogumai.

Priekabiavimas laikomas diskriminacija, jei dėl bet kurios neleidžiamų priežasčių nepageidaujamu elgesiu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriamą bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Nurodymas diskriminuoti asmenis dėl bet kurios iš draudžiamų priežasčių diskriminacija.

Ši direktyva nepažeidžia priemonių, numatytų nacionaliniuose teisės aktuose, kurie demokratinėse visuomenėse yra būtini visuomenės saugumui, viešajai tvarkai palaikyti ir kriminalinių nusikaltimų prevencijai, kitų asmenų sveikatos, teisių ir laisvių apsaugai. Direktyva taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas:

- įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar darbo sąlygoms, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą;
- galimybei gauti visų rūšių ir visų lygių profesinį orientavimą, profesinį mokymą, sudėtingesnę profesinį mokymą ir perkvalifikavimą, įskaitant praktinę darbo patirtį;
- įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą;
- narystei ir dalyvavimui darbuotojų ar darbdavių organizacijose ar kitose organizacijose, kurių nariai turi tam tikrą profesiją, įskaitant tokių organizacijų teikiamą naudą.

Valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris remiantis savybe, susijusia su kuria nors iš neleidžiamų priežasčių, nebūtų laikomas diskriminacija, jei dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tokia savybė yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas.

Siekiant garantuoti, kad neįgaliųjų atžvilgiu būtų laikomasi vienodo požiūrio principo, jiems sudaromos tinkamos sąlygos: sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis, nebent dėl tokių priemonių būtų neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos. Pareigos nėra neproporcingai apsunkinamos, jei jam pakankamai atlyginama konkrečios valstybės narės neįgalumo politikos srityje numatytomis priemonėmis.

Valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtos užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Toks skirtingas poveikis, be kitų dalykų gali apimti:

- specialių sąlygų nustatymą siekiant įsidarbinti ir profesinio mokymo, įdarbinimui ir darbui, įskaitant atleidimą iš darbo ir apmokėjimo sąlygas, jaunimui, pagyvenusio amžiaus asmenims ir už priežiūrą atsakingiems asmenims, siekiant skatinti jų profesinę integraciją ir užtikrinti jų apsaugą;
- minimalaus amžiaus, profesinės patirties ar darbo stažo nustatymą siekiant įsidarbinti arba gauti tam tikrų su darbu susijusių privilegijų;
- maksimalaus įdarbinimo amžiaus nustatymą, paremtą su konkrečiomis pareigomis susijusiam mokymui keliamais reikalavimais arba su poreikiu nustatyti atitinkamą išdirbtą laikotarpį iki išėjimo į pensiją.

Valstybės narės gali numatyti, kad amžiaus, kurio sulaukus suteikiama arba įgyjama teisė gauti senatvės ar invalidumo pensiją, nustatymas pagal profesinės socialinės apsaugos sistemas, įskaitant pagal šias sistemas nustatomą skirtingą darbuotojų amžių arba sudaromas darbuotojų grupes arba nustatomas darbuotojų kategorijas, ir pagal tokias sistemas aktuariniams apskaičiavimams taikomi su amžiumi susiję kriterijai nelaikomi diskriminacija dėl amžiaus, jei dėl to nepradedama diskriminuoti dėl lyties.

Pagal direktyvos 7 straipsnį, siekiant praktiškai užtikrinti visapusišką lygybę, vienodo požiūrio principas nėra vienai valstybei narei nedraudžia toliau taikyti arba imtis konkrečių priemonių, skirtų užkirsti kelią patirti nepatogumus dėl kurios nors iš neleidžiamų priežasčių arba juos kompensuoti. Vienodo požiūrio į neįgaluosius principas nepažeidžia valstybės narės teisės toliau taikyti arba priimti nuostatas dėl sveikatos ir darbo saugos arba priemonės, kuriomis būtų sukurtos arba toliau taikomos jų integraciją į darbo aplinką garantuojančios ar skatinančios sąlygos ar galimybės.

Valstybės narės turi užtikrinti, kad šioje direktyvoje numatytoms pareigoms vykdyti visiems asmenims, manantiems, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, būtų prieinamos teismo ir (arba) administracinės procedūros, įskaitant, kai jos mano, kad yra būtina, taikinimo procedūrą, net pasibaigus tariamai diskriminuojantiems santykiams. Asociacijos, organizacijos arba kiti juridiniai asmenys, kurie pagal jų nacionalinėje teisėje nustatytus kriterijus yra teisėtai suinteresuoti, kad būtų užtikrintas šios direktyvos nuostatų laikymasis, gali nukentėjusiojo vardu arba jį remiant, gavus jo arba jos sutikimą dalyvauti šioje direktyvoje nustatytiems įsipareigojimams įgyvendinti numatytose teismo ir (arba) administracinėse procedūrose.

Svarbi garantija dėl įrodinėjimo naštos užtikrinama 10 straipsnyje. Valstybės narės turi užtikrinti, kad bylose dėl diskriminacijos atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio

taikymo principas nebuvo pažeistas. Šio straipsnio 1 dalis netaikoma baudžiamajam procesui.

Valstybės narės turi įdiegti tokias priemones, kurios yra būtinos, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo atleidimo iš darbo ar darbdavio kitokio priešiško elgesio įmonėje sureagavus į skundą arba į teisinius procesinius veiksmus, skirtus vienodo požiūrio principo laikymuisi užtikrinti.

Valstybės narės, laikydamosi savo nacionalinių tradicijų ir praktikos, imasi reikiamų priemonių socialinių partnerių dialogui inicijuoti, kad būtų skatinamas vienodas požiūris, įskaitant į darbo vietų monitoringo praktiką, kolektyvines sutartis, elgesio kodeksus, patirties ir geros praktikos ieškojimą bei keitimąsi ja.

16 direktyvos straipsnis įpareigoja valstybes užtikrinti, kad būtų panaikinti visi įstatymai ir kiti teisės aktai, kurie prieštarauja vienodo požiūrio principui ir kad būtų panaikintos, paskelbtos negaliojančiomis arba iš dalies pakeistos visos vienodo požiūrio principui prieštaraujančios nuostatos, kurios yra įtrauktos į individualias arba kolektyvines sutartis, įmonių vidaus taisykles bei į laisvoms profesijoms, darbuotojų ir darbdavių organizacijoms taikomas taisykles.

*Kita vienodą požiūrį užtikrinanti direktyva – 2006/54/EB „Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo“<sup>222</sup>*

Šios direktyvos tikslas – užtikrinti, kad būtų įgyvendinamas moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas užimtumo ir profesinės veiklos srityje.

Šiuo tikslu į ją yra įtraukiamos nuostatos, skirtos vienodo požiūrio principui įgyvendinti šiose srityse:

- galimybės įsidarbinti, įskaitant paaukštinimą, ir siekti profesinio mokymo;
- darbo sąlygų, įskaitant užmokestį;
- profesinių socialinės apsaugos sistemų.

Šioje direktyvoje apibrėžiamos pagrindinės sąvokos:

- tiesioginė diskriminacija – kai dėl lyties vienam asmeniui sudaromos mažiau palankios sąlygos palyginti su sąlygomis, kurios panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų sudarytos kitam asmeniui;

---

<sup>222</sup> Oficialusis leidinys L 204, 26/07/2006 p. 0023-0036.

- netiesioginė diskriminacija – kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, išskyrus atvejus, kai tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
- priekabiavimas – kai nepageidaujamu elgesiu, susijusiu su asmens lytimi, siekiama pakenkti arba pakenkiama žmogaus orumui ir siekiama sukurti arba sukuriami bauginanti, priešiška, menkinanti, žeminanti ar užgauli aplinka;
- seksualinis priekabiavimas – kai bet koku nepageidaujamu žodiniu, nežodiniu ar fiziniu seksualinio pobūdžio elgesiu siekiama pakenkti arba pakenkiama žmogaus orumui, ypač kai sukuriami bauginanti, priešiška, menkinanti, žeminanti ar užgauli aplinka;
- užmokestis – įprastinis pagrindinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą;
- profesinės socialinės apsaugos sistemos – sistemos, kurioms nėra taikoma 1978 m. gruodžio 19 d. Tarybos direktyva 79/7/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje<sup>223</sup> ir kurių paskirtis – pagal darbo sutartį arba savarankiškai dirbantiems asmenims, dirbantiems įmonėje ar įmonių grupėje, ekonominės veiklos srityje arba profesinės veiklos sektoriuje ar sektorių grupėje, mokėti išmokas, papildančias arba pakeičiančias įstatymais nustatytose socialinės apsaugos sistemose numatytas išmokas, nepriklausomai nuo to, ar dalyvavimas tokiose sistemose yra privalomas, ar ne.

Šioje direktyvoje diskriminacija apima:

- priekabiavimą ir seksualinį priekabiavimą, taip pat mažiau palankų požiūrį dėl to, kai asmuo laiko tokį elgesį netinkamu arba paklūsta jam;
- nurodymą diskriminuoti asmenis dėl lyties;
- bet koki mažiau palankų požiūrį į moterį dėl nėštumo arba motinystės atostogų pagal Direktyvą 92/85/EEB.

4 direktyvos straipsnio nuostatomis panaikinama bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties visų aspektų ir sąlygų atžvilgiu atlyginant už tą patį darbą arba už

<sup>223</sup> Specialusis leidimas lietuvių kalba: skyrius 05 tomas 01 p. 215–216.



vienodos vertės darbą. Tais atvejais, kai nustatant užmokestį naudojama pareigybių klasifikacijos sistema, ši sistema grindžiama moterims ir vyrams vienodais kriterijais ir parengiama taip, kad ją taikant nebūtų diskriminuojama dėl lyties.

Socialinės apsaugos sistemose neturi būti jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties profesinėse socialinės apsaugos sistemose, ypač šiais aspektais:

- šių sistemų aprėpties ir sąlygų, kuriomis įgyjama teisė jomis naudotis;
- pareigos mokėti įmokas ir įmokų dydžio apskaičiavimo;
- išmokų apskaičiavimo, įskaitant papildomas išmokas sutuoktiniams ir išlaikomiems asmenims, taip pat sąlygų, kurios reguliuoja teisės į išmokas trukmę ir išsaugojimą.

Nuostatos dėl socialinių apsaugos sistemų taikomos dirbantiems asmenims, įskaitant savarankiškai dirbančius asmenis, asmenims, kurie nutraukė darbą dėl ligos, motinystės, nelaimingo atsitikimo ar priverstinės bedarbystės ir darbo ieškantiems asmenims, pensininkams bei neįgaliesiems darbuotojams ir jų vardu reikalaujantiems asmenims, pagal nacionalinius įstatymus ir (arba) praktiką. Šios nuostatos taikomos:

- profesinėms socialinės apsaugos sistemoms, kurios suteikia apsaugą šiais atvejais: ligos; neįgalumo; senatvės, įskaitant ankstyvą išėjimą į pensiją; nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų; nedarbo;
- profesinėms socialinės apsaugos sistemoms, kurios numato kitas socialines išmokas, mokamas grynaisiais arba natūra, ypač maitintojo netekimo išmokas ir šeimos pašalpas, jeigu šios išmokos sudaro atlygį, kurį darbdavys moka darbuotojui pastarajam įsidarbinus.

Nuostatos dėl socialinių apsaugos sistemų netaikomos:

- savarankiškai dirbančių asmenų individualioms darbo sutartims;
- savarankiškai dirbantiems asmenims taikomoms vieno dalyvio sistemoms;
- darbuotojų draudimo sutartims, kuriose darbdavys nėra šalis;
- neprivalomoms profesinių socialinės apsaugos sistemų nuostatoms, taikomoms atskiriems dalyviams, siekiant jiems užtikrinti: papildomas išmokas arba galimybę pasirinkti datą, kuomet bus pradėtos mokėti įprastinės išmokos savarankiškai dirbantiems asmenims, arba galimybę pasirinkti iš keleto išmokų;
- profesinėms socialinės apsaugos sistemoms, jeigu išmokos yra finansuojamos iš darbuotojų savanoriškai mokamų įmokų.

Leidžiama skirti priedą prie pensijos asmenims, kurie jau sulaukė pensinio amžiaus, suteikiančio teisę gauti pensiją pagal profesinę socialinės apsaugos sistemą, tačiau dar nesulaukė pensinio amžiaus, suteikiančio teisę gauti įstatyminę senatvės pensiją. Šiuo priedu siekiama sulygtinti arba beveik sulygtinti bendrą šiems asmenims mokamų išmokų sumą su suma, analogiškoje situacijoje išmokama priešingos lyties asmenims, kurie jau sulaukė įstatyminei pensijai gauti įstatymais nustatyto pensinio amžiaus, mokant priedą tol, kol ji gaunantys asmenys sulauks įstatyminei senatvės pensijai gauti nustatyto pensinio amžiaus.

9 straipsnyje pateikiami diskriminacijos pavyzdžiai. Nuostatos, prieštaraujančios vienodo požiūrio principui, apima tas nuostatas, tiesiogiai arba netiesiogiai grindžiamas lytimi, kurios skirtos:

- nustatyti asmenis, galinčius dalyvauti profesinėje socialinės apsaugos sistemoje;
- nustatyti privalomą arba neprivalomą dalyvavimą profesinėje socialinės apsaugos sistemoje;
- nustatyti skirtingas taisykles dėl profesinės socialinės apsaugos sistemos narių amžiaus, minimalios įsidarbinimo arba narystės sistemoje trukmės, suteikiančias teisę į pagal sistemą mokamas išmokas;
- nustatyti skirtingas taisykles, išskyrus atvejus, dėl įmokų grąžinimo, jeigu darbuotojas pasitraukia iš profesinės socialinės apsaugos sistemos neįvykdęs sąlygų, garantuojančių jam atidėtąją teisę į ilgalaikes išmokas;
- nustatyti skirtingas išmokų skyrimo, jų apribojimo vienos arba kitos lyties darbuotojams sąlygas;
- nustatyti skirtingus pensinius amžius;
- sustabdyti teisių išsaugojimą arba įgijimą gimdymo atostogų arba atostogų dėl šeimyninių priežasčių laikotarpiu, jeigu atostogas suteikia įstatymai arba susitarimai, ir išmokas moka darbdavys;
- nustatyti skirtingus išmokų dydžius, nebent būtina atsižvelgti į aktuarinio skaičiavimo veiksnius, kurie priklausomai nuo lyties skiriasi nustatyto dydžio įmokų sistemoje; finansuojamose nustatyto dydžio išmokų sistemose tam tikri elementai gali skirtis, kai skirtingas sumas lemia nuo lyties priklausančių aktuarinio skaičiavimo veiksnių taikymas tuo metu, kai įgyvendinamas sistemos finansavimas;
- nustatyti skirtingus darbuotojų įmokų dydžius;

- nustatyti skirtingus darbdavių įmokų dydžius, išskyrus: nustatyto dydžio įmokų sistemų atveju, kai siekiama suvienodinti arba beveik suvienodinti galutinių išmokų sumą abiejų lyčių atstovams; finansuojamų nustatyto dydžio išmokų sistemų atveju, kai darbdavių įmokos yra skirtos lėšų, reikalingų nustatyto dydžio išmokų sąnaudoms padengti, pakankamumui užtikrinti;
- nustatyti skirtingus standartus arba standartus, taikomus tik tam tikros lyties darbuotojams, išskyrus atvejus, dėl garantijų ar teisių į atidėtasias išmokas išsaugojimo, kai darbuotojas pasitraukia iš profesinės socialinės apsaugos sistemos.

2011 Teisingumo Teismas savo sprendime byloje *C-159/10 (Fuchs)*<sup>224</sup> (C-160/10) pažymėjo, jog:

1. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatančia vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, nedraudžiamas toks įstatymas, kaip antai Heseno federalinės žemės tarnautojų įstatymas (*Hessisches Beamtenengesetz*), iš dalies pakeistas 2009 m. gruodžio 14 d. įstatymu, kuriame numatytas privalomas tarnautojų, šiuo atveju prokurorų, išėjimas į pensiją jiems sulaukus 65 m. amžiaus, suteikiant galimybę toliau dirbti, kai to reikia dėl tarnybos intereso, kol sulauks maksimalaus 68 m. amžiaus, jeigu šiuo įstatymu siekiama nustatyti subalansuotą amžiaus struktūrą, siekiant skatinti jaunimo įdarbinimą, gerinti personalo administravimą ir vengti galimų ginčų dėl darbuotojo tinkamumo tarnybai nuo tam tikro amžiaus ir jeigu šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

2. Norint įrodyti, kad aptariama priemonė yra tinkama ir būtina, ji neturi būti nepagrįsta, atsižvelgiant į siekiamą tikslą, ir turi būti pateisinta įrodymais, kurių įrodomąją vertę privalo įvertinti nacionalinis teismas.

3. Toks įstatymas, kaip antai Heseno federalinės žemės tarnautojų įstatymas (*Hessisches Beamtenengesetz*), iš dalies pakeistas 2009 m. gruodžio 14 d. įstatymu, kuriame numatytas prokurorų privalomas išėjimas į pensiją jiems sulaukus 65 m. amžiaus, nėra nenuoseklus vien dėl to: kad juo leidžiama kai kuriais atvejais dirbti iki 68 m. amžiaus; kad jame, be kita ko, numatytos nuostatos, skirtos riboti išėjimą į pensiją nesulaukus 65 m. amžiaus; kad kituose atitinkamos valstybės narės teisės aktuose numatyta galimybė kai

<sup>224</sup> Oficialusis leidinys C 269, 10/09/2011 p. 0014-0014.

kuriems, ypač renkamiems, tarnautojams toliau dirbti tarnyboje sulaukus šio amžiaus; ir kad laipsniškai nuo 65 m. iki 67 m. ilginamas išėjimo į pensiją amžius.

Kitoje, 2010 m. *byloje C-356/09* Teisingumo Teismas nusprendė<sup>225</sup>, jog 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvos 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu, iš dalies pakeistos 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB, 3 straipsnio 1 dalies c punktą reikia aiškinti taip, kad nacionalinės nuostatos, pagal kurias, siekiant skatinti jaunesnių žmonių užimtumą, darbdaviui leidžiama atleisti teisę į senatvės pensiją įgijusius darbuotojus, kai šią teisę moterys įgyja penkeriais metais anksčiau nei vyrai, yra šia direktyva draudžiama tiesioginė diskriminacija dėl lyties.

#### Klausimai:

1. Kuo vadovaujantis kai kuriems asmenims nustatoma speciali apsauga?
2. Kokie apribojimai vaikų ir jaunų asmenų darbui nustatomi Lietuvoje?
3. Su kokiomis problemomis darbo rinkoje susiduria moterys?
4. Pagalvokite, kokios gali atsirasti neigiamos ypatingo moterų darbo ir garantijų reglamentavimo pasekmės?
5. Koks vienodo požiūrio principo turinys?
6. Kokia lygių galimybių reikšmė darbo rinkoje?

---

<sup>225</sup> Oficialusis leidinys C 013, 15/01/2011 p. 0014-0015.

## 17. Pajamų saugumas

Komunikate 359 pabrėžiama, jog šiuolaikinės *socialinės apsaugos sistemos*, kurios suteikia tinkamas bedarbio išmokas, ir aktyvi darbo rinkos politika yra svarbiausi komponentai, suteikiantys pajamų garantijas ir paramą darbo keitimo laikotarpiu. Geros bedarbio išmokų sistemos yra būtinos pajamų nuostoliams kompensuoti darbo keitimo laikotarpiu, bet jos gali neigiamai veikti darbo paieškos intensyvumą ir dėl jų gali sumažėti finansinė motyvacija priimti darbo pasiūlymą. Ši neigiamą poveikį galima smarkiai sumažinti skiriant veiksmingą pagalbą ieškantiesiems darbo ir suteikiant paskatas dirbti, kad būtų užtikrinta teisių ir prievolių pusiausvyra. Tiesioginė pagalba ieškantiesiems darbo, pavyzdžiui, darbo paieškos kursai ir darbo klubai, yra vienos iš veiksmingiausių priemonių, padedančių bedarbiams susirasti darbą. Išlaidos aktyviai darbo rinkos politikai siejamos su mažesniu bendru nedarbo lygiu. Aktyvios darbo rinkos politikos veiksmingumui teigiamos įtakos turi ne tokie griežti užimtumo apsaugos teisės aktai<sup>226</sup>. Pagal sėkmingą lankstumo ir užimtumo garantijų strategiją reikia nuosekliai derinti bedarbio išmokų sistemos pajamų draudimo funkciją su atitinkama „aktyvavimo strategija“, skirta įsidarbinimo laikotarpiui palengvinti ir karjeros galimybėms pagerinti. Praktiškai įrodyta, kad darbuotojai jaučiasi geriau apsaugoti, kai yra teikiamos pakankamos bedarbio išmokos, o ne kai užtikrinama griežta apsauga nuo atleidimo iš darbo. Darbuotojų saugumo jausmas padidėja ir dėl aktyvios darbo rinkos politikos. Geros bedarbio išmokos, veiksminga aktyvi darbo rinkos politika ir dinamiškos darbo rinkos didina žmonių saugumo jausmą.

Pagal ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo strategiją lankstumo ir užimtumo garantijas reikia vertinti platesniu mastu. Patikima ir finansiškai tvari makroekonomikos politika, veiksminga mikroekonomikos politika, atviros ir konkurencingos produktų, paslaugų ir kapitalo rinkos sukuria palankią aplinką įmonėms pasinaudoti naujomis galimybėmis, finansuoti naujus komercinius sumanymus ir kurti naujas darbo vietas. Lankstumo ir užimtumo garantijas reikia papildyti socialine politika, kuri būtų orientuota į labiausiai socialiai pažeidžiamus asmenis ir į labiausiai nuo darbo rinkos nutolusius asmenis.

Darbo santykiai Lietuvoje sumodeliuoti taip, kad būtų užtikrintas dirbančiojo ir praradusio darbą asmens pajamų saugumas. Viena problemų yra ta, kad priemonės tam pasiekti nėra visiškai suderintos tarpusavyje. Kita problema ta, kad dalis nuostatų darbuotojo saugumą garantuoja darbdavio sąskaita. Tad natūralu, jog darbdaviai siekia išvengti tokių

---

<sup>226</sup> Jochen Kluge, The Effectiveness of Active Labour Market Policy, IZA Discussion Paper, March 2007.

garantinio pobūdžio mokėjimų darbuotojui, kurie mokami ne už darbą. Ypač tai aktualu mažoms ir vidutinėms įmonėms, kurios finansiškai negali sau leisti tokių garantijų suteikimo darbuotojams. Tad kyla klausimas, kurios darbdavio išlaidos darbuotojui yra socialiai būtinos, o kurios galėtų tekti valstybei?

DK 187 straipsnis nustato, jog Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu nustato darbuotojo minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą. Kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.). Įstatymas įpareigoja darbdavį darbo užmokestį mokėti pinigais ir ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu yra darbuotojo raštiškas prašymas – kartą per mėnesį. Visiems darbuotojams darbdavys turi įteikti atsiskaitymo lapelius, kuriuose įrašoma informacija apie darbuotojui apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto laiko trukmę, atskirai nurodant viršvalandinių darbų trukmę.

*Svarbi garantija yra įtvirtinama 2008 m. spalio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/94/EB „Dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam“<sup>227</sup>.*

Ši direktyva su kai kuriomis išimtimis<sup>228</sup> taikoma su darbo sutartimis ar darbo santykiais susijusiems darbuotojų reikalavimams, pateiktiems nemokiems darbdaviams. Šioje direktyvoje darbdavys laikomas nemokiu, jeigu pagal atitinkamos valstybės narės įstatymus ir kitus teisės aktus pateikiamas prašymas pradėti kolektyvinius procesinius veiksmus dėl darbdavio nemokumo, apimant darbdavio viso turto ar jo dalies atėmimą bei likvidatoriaus ar asmens, atliekančio panašų darbą, paskyrimą, o pagal pirmiau minėtus įstatymus ir kitus teisės aktus kompetentinga institucija: a) nusprendė pradėti procesinius veiksmus; arba b) nustatė, jog darbdavio įmonė yra visiškai uždaryta arba verslas baigtas vykdyti, o esamo turto nepakanka, kad būtų prasminga pradėti procesinius veiksmus. Valstybėms narėms draudžiama nustatyti minimalų darbo sutarties arba darbo santykių terminą, kuriam suėjus darbuotojai įgytų teisę pateikti šioje direktyvoje numatytus reikalavimus.

Valstybės narės įpareigojamos imtis priemonių, būtinų užtikrinti, kad būtų sukurtos garantijų institucijos, kurios garantuotų darbuotojams neįvykdytų reikalavimų, kylančių dėl darbo sutarčių ar darbo santykių, sumokėjimą, įskaitant išeitines išmokas dėl nutrauktų darbo

<sup>227</sup> Oficialusis leidinys L 283, 28/10/2008. p. 0036-0042.

<sup>228</sup> Valstybės narės gali išimties tvarka netaikyti šios direktyvos kai kurių kategorijų darbuotojų reikalavimams esant kitų formų garantijoms, jeigu yra nustatyta, kad jos teikia atitinkamiems asmenims apsaugą, lygiavertę šios direktyvos teikiamai apsaugai. Jeigu tokios nuostatos jau taikomos pagal jų nacionalinės teisės aktus, valstybės narės šios direktyvos gali netaikyti: a) namų darbininkams, kuriuos samdo fizinis asmuo; b) žvejams dalininkams. Taip pat valstybės narės šios direktyvos negali netaikyti: a) ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, kaip apibrėžta Direktyvoje 97/81/EB; b) darbuotojams, pasirašiusiems terminuotą sutartį, kaip apibrėžta Direktyvoje 1999/70/EB; c) darbuotojams, kurių darbo santykiai laikini, kaip apibrėžta Direktyvos 91/383/EEB 1 straipsnio 2 dalyje.

santykių. Reikalavimai, kuriuos perėmė garantijų institucija, yra neįvykdyti su darbo užmokesčiu susiję reikalavimai už laikotarpį iki valstybių narių nustatytos datos ir (arba), kai kuriais atvejais, po jos. Pavyzdžiui Lietuvoje tokia garantuojanti institucija yra Garantinis fondas, kurio veikimą reguliuoja Garantinio fondo įstatymas<sup>229</sup>.

Direktyva numato, jog Valstybės turi nustatyti išsamias garantijų institucijų organizavimo, finansavimo ir veiklos taisykles, kurios turi atitikti šiuos principus:

- institucijų turtas turi būti atskirtas nuo darbdavių apyvartinio kapitalo ir jam negali būti taikomi procesiniai veiksmai dėl jo nemokumo;
- darbdaviai prisideda prie garantijų institucijų finansavimo, išskyrus atvejus, kai jas finansuoja tik valdžios institucijos;
- institucijų įsipareigojimai nepriklauso nuo to, ar įvykdyti visi jų finansavimo įsipareigojimai.

Valstybės narės imasi visų priemonių, būtinų užtikrinti, kad darbdaviui iki savo nemokumo pradžios nesumokėjus privalomų įmokų pagal įstatymų numatytas valstybinės socialinės apsaugos sistemas draudimo įstaigoms, darbuotojai neprarastų teisės į šių draudimo įstaigų mokėtinas išmokas, jeigu darbuotojų įmokos buvo išskaičiuojamos iš jų darbo užmokesčio. Taip pat Valstybės turi imtis priemonių, būtinų užtikrinti, kad būtų apsaugoti darbuotojų ir asmenų, kurie iki darbdavio nemokumo pradžios nebedirbo darbdavio įmonėje arba versle, interesai, susiję su jų neatidėliotina teise arba būsima teise gauti senatvės išmokas, įskaitant maitintojo netekimo išmokas, mokėtinas pagal papildomas bendrovės arba kelių bendrovių pensijų sistemas, nepriklausančias įstatymų numatytoms valstybinėms socialinės apsaugos sistemoms. Tais atvejais, kai nemokia tampa įmonė, kuri veikia ne mažiau kaip dviejų valstybių narių teritorijose, institucija, atsakinga už darbuotojams neįvykdytų reikalavimų sumokėjimą, yra institucija, esanti valstybėje narėje, kurios teritorijoje jie dirba arba nuolat dirba.

Kaip minėta, Lietuvoje, darbuotojų teisių apsaugą darbdavio nemokumo atveju reglamentuoja Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymas, kurio paskirtis – nustatyti Garantinio fondo sudarymo ir administravimo pagrindus, išmokų iš Garantinio fondo rūšis, dydžius ir skyrimo tvarką ir šio įstatymo nustatyta tvarka užtikrinti minimalų darbuotojų apsaugos lygį jų darbdaviui tapus nemokiam. Garantinį fondą administruoja Lietuvos Respublikos Vyriausybės įgaliota institucija – Garantinio fondo administracija prie Socialinės

---

<sup>229</sup> Valstybės žinios. 2012. Nr. 78-4017.

apsaugos ir darbo ministerijos, vadovaudamasi Garantinio fondo nuostatais<sup>230</sup>. Garantinio fondo lėšos kaupiamos ir saugomos Lietuvos Respublikos valstybės išdo bendrojoje sąskaitoje.

Įstatymas nustato, kad garantinio fondo lėšos naudojamos šioms iki paraiškos skirti lėšas iš Garantinio fondo pateikimo Garantinio fondo administratoriui dienos darbuotojams neišmokėtoms išmokoms:

- darbuotojui priklausantis darbo užmokestis, bet ne didesnis kaip užpraeitą kalendorinį ketvirtį, buvusį prieš darbuotojo atleidimo dieną, priskaičiuotų darbuotojui su darbo santykiais susijusių pajamų, nuo kurių skaičiuojamos valstybinio socialinio draudimo įmokos, 3/4 sumos ir neviršijantis kalendorinio ketvirčio, einančio prieš nutarties iškelti bankroto bylą arba kreditorių susirinkimo nutarimo bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka priėmimo dienos mėnesį, Lietuvos statistikos departamento skelbiamų trijų šalies ūkio vidutinių mėnesinių bruto darbo užmokesčių sumos. Kai užpraeitą kalendorinį ketvirtį, buvusį prieš darbuotojo atleidimo dieną, priskaičiuotų darbuotojui su darbo santykiais susijusių pajamų, nuo kurių skaičiuojamos valstybinio socialinio draudimo įmokos, suma yra mažesnė už tris minimaliąsias mėnesines algas arba tokios sumos nebuvo, išmokos darbo užmokesčio įsiskolinimui atlyginti dydis laikomas lygus trijų minimaliųjų mėnesinių algų sumai;
- piniginė kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas, neviršijanti vienos minimaliosios mėnesinės algos;
- išeitinė išmoka, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekso 140 straipsnyje, 297 straipsnio 4 dalyje ar Lietuvos Respublikos įmonių bankroto 19 straipsnio 2 dalyje, neviršijanti dviejų minimaliųjų mėnesinių algų sumos;
- apmokėjimas už prastovą, neviršijantis vienos minimaliosios mėnesinės algos;
- Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinojo įstatymo nustatytas žalos atlyginimas dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga, kai ši prievolė šioje dalyje nurodyto įstatymo nustatyta tvarka nepereina valstybei.

Kai darbdavys neturi pakankamai nuosavų lėšų atsiskaityti su darbuotojais, kurių reikalavimai yra patvirtinti teismo nutartimi ar kreditorių susirinkimo nutarimu, Garantinio

---

<sup>230</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 7 d nutarimas Nr. 685 „Dėl Garantinio fondo steigimo“. Žin. 2001. Nr. 50-1753.



fondo lėšos skiriamos pagal administratoriaus Garantinio fondo administratoriui pateiktą paraišką. Išmokos iš Garantinio fondo neskiriamos:

- darbuotojui, kuriam pačiam arba kartu su jo artimaisiais giminaičiais ar sutuoktiniu ne mažiau kaip vienus metus iki teismo nutarties iškelti bankroto bylą ar kreditorių susirinkimo nutarimo bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka priėmimo dienos nuosavybės teise priklausė daugiau kaip 50 procentų įmonės akcijų (dalių, pajų);
- darbuotojui, kuriam analogiškos išmokos buvo skirtos kitų valstybių narių institucijų, atliekančių garantijų institucijų funkcijas.

*Darbuotojų pajamų saugumą užtikrina ir kita direktyva<sup>231</sup> – 2010/18/ES, įgyvendinanti patikslintą susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB.*

Šia direktyva teisiškai įtvirtinamas 2009 m. birželio 18 d. įvairių Europos pramonės šakų socialinių partnerių organizacijų (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC) sudarytas patikslintas Bendrasis susitarimas dėl vaiko priežiūros atostogų, pasiektas po Europos Komisijos konsultacijų su Europos socialiniais partneriais dėl būdų, kaip toliau gerinti darbo, asmeninio ir šeimos gyvenimo derinimą, visų pirma galiojančius Bendrijos teisės aktus dėl motinystės apsaugos bei vaiko priežiūros atostogų ir dėl galimybės nustatyti naujas su šeimyninėmis aplinkybėmis susijusių atostogų rūšis, pavyzdžiui, tėvystės atostogas, įvaikinimo atostogas ir šeimos narių priežiūros atostogas.

Direktyva atsižvelgiama į 2005 m. kovo 22 d. Europos socialinių partnerių lyčių lygybės srities veiksmų planą, kuriame darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros palaikymas yra laikomas prioritetine veiksmų sritimi, ir kuriame pripažįstama, kad siekiant toliau gerinti derinimą, būtinas subalansuotų, integruotų ir nuoseklių politikos priemonių derinys, kuris apimtų susitarimus dėl atostogų, susitarimus dėl darbo sąlygų ir priežiūros infrastruktūrą. Priemonės, kuriomis siekiama gerinti derinimą, yra dalis platesnės ES politikos darbotvarkės, kuria siekiama tenkinti darbdavių bei darbuotojų poreikius, gerinti gebėjimą prisitaikyti ir didinti užimtumo lygį (lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros požiūriu dalis). Ja siekiama atsižvelgti į tėvų, auginančių neįgalius ar lėtinėmis ligomis sergančius vaikus, specialius poreikius, numatyti galimybę išėjus trumpiausių vaiko priežiūros atostogų išsaugoti teisę į lygiavertę kompensaciją, taikant sveikatos draudimą, galimybę naudotis lanksčiais darbo susitarimais, kurie palengvina tėvams profesinių ir vaiko priežiūros pareigų derinimą ir

---

<sup>231</sup> Oficialusis leidinys L 068, 18/03/2010 p. 0013-0020.

sudaro jiems palankesnes sąlygas sugrįžti į profesinę veiklą, ypač po vaiko priežiūros atostogų. Susitarimais dėl vaiko priežiūros atostogų siekiama konkrečiu laikotarpiu padėti dirbantiems tėvams, išlaikyti ir skatinti jų nenutrūkstamą dalyvavimą darbo rinkoje; todėl reikėtų daugiau dėmesio skirti tam, kad per atostogas būtų išlaikytas ryšys su darbdaviu arba būtų susitarta dėl grįžimo į darbą tvarkos.

Todėl, Direktyvoje 2010/18/ES nustatomi būtiniausi reikalavimai, kuriais siekiama sudaryti palankesnes sąlygas dirbančių tėvų vaiko priežiūros ir profesinėms pareigoms derinti, atsižvelgiant į didėjančią šeimos struktūrų įvairovę ir laikantis nacionalinės teisės, kolektyvinių sutarčių ir (arba) taikomos praktikos. Direktyva taikoma visiems darbuotojams, vyrams ir moterims, dirbantiems pagal darbo sutartį ar palaikantiems kitokius darbo santykius, apibrėžtus pagal kiekvienos valstybės narės galiojančią teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) ar taikomą praktiką.

Direktyva dirbantiems vyrams ir moterims suteikiama asmeninė teisė į *vaiko priežiūros atostogas* gimus vaikui ar jį įvaikinus, kad jie galėtų prižiūrėti vaiką iki tam tikro amžiaus, kuris gali būti iki 8 metų ir kurį nustato valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai. Atostogos turi būti suteikiamos mažiausiai keturiems mėnesiams ir, siekiant propaguoti lygias galimybes bei vienodą požiūrį į vyrus ir moteris, jos iš esmės turėtų būti suteikiamos be teisės perduoti jas kitam asmeniui. Siekiant skatinti, kad abu tėvai lygiai imtų atostogas, bent vienas mėnuo iš keturių mėnesių atostogų suteikiamas be teisės jį perduoti kitam asmeniui. Kitam asmeniui neperduodamo laikotarpio nustatymo sąlygos nustatomos nacionaliniu lygiu priimant teisės aktus ir (arba) sudarant kolektyvines sutartis, atsižvelgiant į valstybėse narėse galiojančius susitarimus dėl atostogų. Galimybės eiti vaiko priežiūros atostogų suteikimo sąlygos ir išsamios jų reglamentavimo taisyklės valstybėse narėse nustatomos teisės aktais ir (arba) kolektyvinėmis sutartimis, laikantis šiame susitarime nustatytų būtiniausių reikalavimų. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai gali visų pirma:

- nuspręsti, ar vaiko priežiūros atostogos suteikiamos visą ar ne visą darbo dieną, dalimis ar taikant laiko kreditų sistemą, atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų poreikius;
- nustatyti, kad teisė į vaiko priežiūros atostogas suteikiama tik turint būtiną nustatytą darbo ir (arba) tarnavimo stažą toms atostogoms gauti, kuris negali būti ilgesnis nei vieneri metai; valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai užtikrina, kad taikant šią nuostatą, tuo atveju, kai su tuo pačiu darbdaviu paeiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys, kaip nustatyta Tarybos direktyvoje 1999/70/EB dėl

darbo pagal terminuotas sutartis, būtų atsižvelgta į šių sutarčių bendrą trukmę, apskaičiuojant darbo stažą;

- nustatyti aplinkybes, kuriomis darbdaviui pasikonsultavus pagal nacionalinę teisę, kolektyvinės sutartis ir (arba) taikomą praktiką leidžiama nukelti vaiko priežiūros atostogas dėl pagrįstų priežasčių, susijusių su organizacijos veikla. Visos problemos, atsiradusios taikant šią nuostatą, turėtų būti sprendžiamos vadovaujantis nacionaline teise, kolektyvinėmis sutartimis ir (arba) taikoma praktika;
- leisti sudaryti specialius susitarimus, kuriais atsižvelgiama į mažųjų įmonių veiklos ir organizacinius poreikius.

Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai nustato laikotarpius, prieš kuriuos darbuotojas privalo darbdaviui pranešti apie savo ketinimą pasinaudoti teise į vaiko priežiūros atostogas, nurodydamas atostogų pradžią ir pabaigą. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai, nustatydami tokių laikotarpių trukmę, atsižvelgia į darbuotojų ir darbdavių interesus. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai turėtų įvertinti poreikį suderinti galimybės eiti vaiko priežiūros atostogų suteikimo sąlygas ir taikymo tvarką su tėvų, auginančių neįgalius ar lėtinėmis ligomis sergančius vaikus, poreikiais.

Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai įvertina papildomų priemonių, kuriomis būtų atsižvelgta į specialius *įtėvių poreikius*, būtinybę.

Direktyva nustato *darbo teises*:

- pasibaigus vaiko priežiūros atostogoms darbuotojai turi teisę grįžti į tą pačią darbo vietą arba, jeigu tai neįmanoma, į lygiavertę ar panašią darbo vietą, atitinkančią jų darbo sutartį ar darbo santykius;
- vaiko priežiūros atostogų pirmą dieną darbuotojo įgytos arba įgyjamos teisės išlieka tokios pačios iki pat vaiko priežiūros atostogų pabaigos. Pasibaigus vaiko priežiūros atostogoms taikomos šios teisės, įskaitant visus pakeitimus, kurie numatyti pagal nacionalinę teisę, kolektyvinės sutartis ir (arba) taikomą praktiką;
- valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai nustato darbo sutarties ar darbo santykių statusą vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu.

*ir draudimą diskriminuoti:*

- siekdami užtikrinti, kad darbuotojai galėtų naudotis savo teise į vaiko priežiūros atostogas, valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai imasi būtinų priemonių, kad apsaugotų darbuotojus nuo mažiau palankaus požiūrio ar atleidimo iš darbo dėl

priežasčių, susijusių su prašymu suteikti vaiko priežiūros atostogas ar jų paėmimu, pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) taikomą praktiką.

Visus su šiuo susitarimu susijusius klausimus dėl pajamų svarsto ir sprendžia valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai, vadovaudamiesi nacionaline teise, kolektyvinėmis sutartimis ir (arba) taikoma praktika, atsižvelgdami į, be kitų veiksnių, pajamų svarbą nusprendžiant eiti vaiko priežiūros atostogų.

Direktyvos 6 str. reikalauja jog siekdami propaguoti geresnį derinimą, valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai turi imtis visų priemonių, būtinų užtikrinti, kad iš vaiko priežiūros atostogų grįžę darbuotojai galėtų prašyti pakeisti darbo laiką ir (arba) režimą tam tikrą laikotarpį. Darbdaviai turi apsvarstyti tokius prašymus ir į juos atsakyti, atsižvelgdami į savo ir darbuotojų poreikius.

7 straipsniu numatoma darbuotojų teisė pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) taikomą praktiką nebūti darbe dėl force majeure, kai tai susiję su svarbiomis šeimyninėmis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai darbuotojui būtina betarpiškai ten būti.

Kaip ir kitose socialinės paskirties direktyvose, nurodoma, kad tvirtinamo susitarimo nuostatų įgyvendinimas nėra teisėtas pagrindas sumažinti bendrą pagal šį susitarimą darbuotojams jau suteiktos apsaugos lygį.

Europos Teisingumo Teismas *byloje C-116/08 (Meerts)*<sup>232</sup> nurodė, jog direktyvos 96/34/EB dėl tėvystės atostogų, 2 straipsnio 6 ir 7 dalys<sup>233</sup> turi būti aiškinamos kaip draudžiančios, kad, darbdaviui vienašališkai be svarbios priežasties ir nesilaikant pranešimo apie atleidimą iš darbo termino nutraukus neterminuotai ir darbui visą darbo dieną įdarbinto darbuotojo darbo sutartį, kai pastarasis yra išėjęs vaiko priežiūros atostogų ne visą darbo laiką, šiam darbuotojui mokėtina kompensacija būtų apskaičiuojama remiantis atleidimo momentu jo gaunamu sumažintu atlyginimu.

#### Klausimai:

1. Kokiomis priemonėmis užtikrinamas darbuotojų pajamų saugumas?

---

<sup>232</sup> Oficialusis leidinys C 297, 05/12/2009 p. 0008-0008.

<sup>233</sup> Jose nustatoma, jog tėvystės atostogų metu ir joms prasidėjus darbuotojo įgytos teisės išlieka nepakitusios iki pat tėvystės atostogų pabaigos. Pasibaigus tėvystės atostogoms šios teisės taikomos įskaitant pakeitimus, atsiradusius pagal nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ir nusistovėjusią tvarką. Valstybės narės ir (arba) administracija ir darbuotojai nustato darbo sutarties arba darbo santykių statusą tėvystės atostogų laikotarpiu.

2. Kokie tikslai įgyvendinami suteikiant garantijas darbuotojams darbdavio nemokumo atveju?
3. Kokie tikslai įgyvendinami darbuotojams suteikiant garantijas susijusias su vaiko priežiūros atostogomis?

## 18. Darbo santykių stabilumo principas

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 30 straipsnis nustato<sup>234</sup>, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į apsaugą pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju. Viena iš pagrindinių darbo teisės funkcijų, iš esmės nulėmusių šios teisės šakos susiformavimą, yra socialinė, t. y. stipriau ginti ekonomiškai silpnesnės darbo santykių šalies – darbuotojų – interesus<sup>235</sup>. Darbo santykių stabilumo principas įtvirtinamas ir jau aptartoje TDO konvencijoje Nr. 158.

Lietuvos DK 2 str. įtvirtintas darbo teisinių santykių stabilumo principas gali būti įgyvendinamas<sup>236</sup>:

- per teisės normas, nustatančias specifines darbo sutarčių nutraukimo taisykles;
- per teisės normas, numatančias darbdavio pareigą informuoti darbuotojus apie galimybes iš mažiau saugaus darbo pereiti į saugesnį – nuo mažiau stabilių darbo santykių (darbas pagal laikinąsias, terminuotąsias darbo sutartis) prie stabilių darbo teisinių santykių (darbas pagal nuolatinio (įprastines) darbo sutartis);
- per teisės normas, nustatančias ribojimus nutraukti darbo sutartį pertvarkant darbdavį, jį reorganizuojant ar perduodant (pardavimo, nuomos ar kitu būdu).

### Darbo sutarčių nutraukimo apribojimai

Kadangi Lietuvos darbo įstatymai nustato didelę darbuotojų apsaugą atleidimo iš darbo atveju, trumpai ją apžvelgsime.

Įgyvendinant Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 30 straipsnį, LR DK 124 straipsnis nustato darbo sutarties pasibaigimo pagrindus. Darbo sutartis baigiasi:

- ją nutraukus DK ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais;
- likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo;
- darbuotojui mirus;
- kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma (tvarką nustato Vyriausybė).

<sup>234</sup> Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. [2010] OL C83/02.

<sup>235</sup> Nekrošius, I., *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 248.

<sup>236</sup> Mačiulaitis, V. Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalis // Socialinių mokslų studijos. 2012, 4(2): 559–579.

DK 129 straipsnyje reglamentuojamas darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Darbdavys gali nutraukti *neterminuotą* darbo sutartį su darbuotoju tik dėl *svarbių priežasčių*, apie tai įspėjęs jį prieš 2 mėnesius (arba 4 mėnesius socialiai pažeidžiamiems darbuotojams). Svarbiomis atleidimui aplinkybėmis gali būti pripažįstamos tik tos, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. Darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių.

Įstatymas išvardina priežastis, kurios nelaikomos teisėtomis nutraukti darbo santykius:

- narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu;
- darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje;
- dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus;
- lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeiminė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms;
- amžius;
- nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ir prievoles.

Atleisti darbuotoją iš darbo, kai nėra jo kaltės, leidžiama, jei negalima jo perkelti jo sutikimu į kitą darbą.

Darbdavys turi teisę nutraukti *terminuotą* darbo sutartį iki jos termino pabaigos, laikydamasis įspėjimo tvarkos tik ypatingais atvejais, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą, arba sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį.

Įstatymas nustato ir specialią darbo sutarties nutraukimo procedūrą – pirmiausiai įspėjimą prieš du (ar 4) mėnesius. Įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą turi būti nurodyta:

- atleidimo iš darbo priežastis ir aplinkybės, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas;
- atleidimo iš darbo data;
- atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka.

Per įspėjimo laikotarpį darbdavys turi duoti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms. Šio laiko trukmė negali būti mažesnė negu dešimt procentų darbo laiko

normos, tenkančios darbuotojui per įspėjimo terminą. Laisvas nuo darbo laikas suteikiamas darbuotojo ir darbdavio sutarta tvarka. Už šį laiką darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis. Įspėjimo terminas pratęsiamas darbuotojo ligos ar atostogų laikui ar laikotarpiui nuo bylos iškėlimo iki teismo sprendimo įsiteisėjimo, kai įstatymų nustatyta tvarka ginčijamas atsisakymas duoti išankstinį sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo. Jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo nepasibaigus įspėjimo terminui, jo atleidimo iš darbo data perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti įspėjimo terminas.

### **Išeitinė išmoka**

Darbo santykių stabilumą užtikrina ir išeitinė išmoka, kuri mokama darbuotojui nutraukiant darbo sutartį. Jos tikslas – atsidėkoti darbuotojui už dirbtą laiką (todėl jos dydis priklauso nuo darbo stažo toje įmonėje). Tokia išmoka reikalinga darbuotojui ir tam, kad jis turėtų pajamų kol susiras kitą darbą. Įvairiose šalyse šis klausimas sprendžiamas skirtingai, todėl išmokų dydis ir mokėjimo tvarka skiriasi.

Lietuvoje išeitinę išmoką reglamentuoja DK 140 straipsnis. Išmoka mokama nutraukus darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės ir likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo. Atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje:

- iki 1 metų – vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- nuo 1 metų iki 3 metų – dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- nuo 3 metų iki 5 metų – trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- nuo 5 metų iki 10 metų – keturių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- nuo 10 metų iki 20 metų – penkių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- daugiau kaip 20 metų – šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio.

Darbuotojams atleistiems iš darbo valstybės ar savivaldybės įstaigoje, išlaikomoje iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmonėje, viešojoje įstaigoje, kurių savininkė yra valstybė arba savivaldybė, ar Lietuvos banke, aukščiau minėta išeitinė išmoka pradedama mokėti praėjus mėnesiui nuo darbuotojo atleidimo dienos ir mokama kas mėnesį lygiomis dalimis. Išeitinės išmokos mokėjimas nutraukiamas, jeigu asmuo pradeda eiti valstybės tarnautojo pareigas ar priimamas į darbą valstybės ar savivaldybės įstaigoje, išlaikomoje iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo



biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmonėje, viešojoje įstaigoje, kurių savininkė yra valstybė arba savivaldybė, ar Lietuvos banke. Jeigu asmuo pradeda eiti valstybės tarnautojo pareigas ar priimamas į darbą valstybės ar savivaldybės įstaigoje, išlaikomoje iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmonėje, viešojoje įstaigoje, kurių savininkė yra valstybė arba savivaldybė, ar Lietuvos banke ne pirmą mėnesio dieną, išaitinė išmoka mokama tik už to mėnesio dienas iki priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas ar priėmimo į darbą valstybės ar savivaldybės įstaigoje, išlaikomoje iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmonėje, viešojoje įstaigoje, kurių savininkė yra valstybė arba savivaldybė, ar Lietuvos banke dienos.

Nutraukus darbo sutartį kitais DK ir kituose įstatymuose nustatytais atvejais kai nėra darbuotojo kaltės (išskyrus sutarties nutraukimą šalių susitarimu, suėjus terminui bei darbuotojo pareiškimu), jam išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išaitinė išmoka, jeigu įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip.

Darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną, jeigu įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka. Jei uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką.

### **Apsauga įmonių/verslo dalių perdavimo atveju**

Pastaruoju metu Lietuvoje ypatingai daug dėmesio yra skiriama darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju. Lietuvos teismų praktikoje į šią garantiją dėmesys atkreiptas palyginti neseniai. Idant užtikrinti darbo santykių stabilumo principą svarbu teisingai identifikuoti įmonių ar verslo dalių perdavimą. Atkreiptinas dėmesys į šias aplinkybes:

- vykdomos veiklos (komplekso) tęstinumas (panašumas);
- jei veikla buvo sustabdyta – sustabdymo trukmė;
- naujasis darbdavys perėmė daugumą darbuotojų;
- pas perėmėją perėjo klientai;
- turto (pastatų ar kt.) perdavimas.

*Darbo santykių stabilumo garantija yra užtikrinama 2001 Tarybos Direktyva 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo*

*arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo*“<sup>237</sup>. Ji priimta atsižvelgiant į tai, kad ekonominės tendencijos nacionaliniu ir Bendrijos lygiu skatina įmonių struktūros pokyčius, teisinių perdavimų ar susijungimų būdu įmones, verslą arba įmonių ar verslo dalis perduodant kitiems darbdaviams. Kadangi darbuotojų apsaugos lygis ES valstybėse narėse skiriasi ir šiuos skirtumus reikėtų sumažinti, būtina ES lygiu garantuoti darbuotojų apsaugą pasikeitus darbdaviui, pirmiausia užtikrinant, kad būtų apsaugotos jų teisės. Šios direktyvos pagrindas, 1989 m. gruodžio 9 d. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos („Socialinė chartija“) 7, 17 ir 18 punktų nuostatos, kuriose nurodoma, kad: „Vidaus rinkos sukūrimas turi pagerinti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas Europos bendrijoje. Pažanga privalo apimti, jei būtina, tam tikrų įdarbinimo nuostatų aspektus, tokius kaip kolektyvinio atleidimo iš darbo ir bankroto procedūros. Darbuotojų informavimas, konsultavimasis su jais ir dalyvavimas valdyme turi būti plėtojamas atitinkamomis kryptimis, atsižvelgiant į valstybių narių praktiką. Tokį informavimą, konsultavimą ir dalyvavimą būtina įgyvendinti laiku, ypač įmonių restruktūrizavimo operacijų arba susijungimų atvejais, kurie turi įtakos darbuotojų užimtumui.“

Direktyva 2001/23/EB taikoma teisinio perdavimo arba susijungimo atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį kitam darbdaviui. Toks yra perdavimas išlaikant ūkio subjekto tapatybę, t. y. išlaikant organizuotą išteklių grupę, kurios tikslas yra ūkinė veikla, nepriklausomai nuo to, ar ta veikla yra pagrindinė ar pagalbinė. Direktyva taikoma valstybės ir privačioms įmonėms, kurios verčiasi ūkine veikla, nesvarbu, ar jos veikia siekdamos pelno, ar ne, tačiau valstybinių valdymo institucijų administracinis pertvarkymas arba administracinių funkcijų perdavimas, atliekamas tarp valstybinės valdžios institucijų, nepriskiriamas šioje direktyvoje nustatytam perdavimui. Direktyva netaikoma jūrų laivams. Pagal direktyvą, įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių „perdavėjas“ yra fizinis arba juridinis asmuo, kuris dėl aukščiau minėto perdavimo praranda darbdavio teises įmonėje, versle arba įmonės ar verslo dalyje. „Perėmėjas“ yra fizinis arba juridinis asmuo, kuris dėl aukščiau minėto perdavimo įgyja darbdavio teises įmonėje, versle arba įmonės ar verslo dalyje.

Direktyvoje nustatoma pagrindinė taisyklė – įmonių, verslo arba įmonių ar verslo perdavimo atveju, perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, yra perduodami perėmėjui. Po perdavimo perėmėjas ir toliau turi vykdyti kolektyvinės sutarties nuostatas ir sąlygas pagal tas pačias minėtose

---

<sup>237</sup> Oficialusis leidinys L 082, 22/03/2001 p. 0016 – 0020.

sutartyse perdavėjui taikomas sąlygas iki kolektyvinės sutarties pabaigos arba kitos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo arba taikymo.

Direktyva įtvirtina taisyklę, jog įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas pats savaime nėra pagrindas, kuriuo remdamasis perdavėjas arba perėmėjas gali atleisti iš darbo. Tačiau ši nuostata netrukdo atleisti iš darbo dėl ekonominių, techninių arba organizacinių priežasčių, susijusių su darbo jėgos pasikeitimais. Jeigu darbo sutartis arba darbo santykiai nutraukiami dėl to, kad perdavimas yra susijęs su esminiu darbo sąlygų pasikeitimu, nepalankiu darbuotojui, darbdavys yra atsakingas už darbo sutarties arba darbo santykių nutraukimą. Valstybės narės įpareigos imtis atitinkamų priemonių, kad būtų išvengta piktnaudžiavimo nemokumo procedūromis, dėl kurio darbuotojai netektų šioje direktyvoje jiems nustatytų teisių.

Jeigu įmonė, verslas arba įmonės ar verslo dalis išlaiko savo savarankiškumą, atstovų arba atstovavimo darbuotojams, kuriems turėjo įtakos perdavimas, statusas ir vaidmuo išlaikomas pagal tas pačias nuostatas ir tomis pačiomis sąlygomis, kurios iki perdavimo dienos buvo taikomos pagal įstatymą ir kitus teisės aktus arba sutartį, jeigu įvykdomos darbuotojų atstovavimo sukūrimui būtinos sąlygos. Tai netaikoma, jeigu pagal valstybių narių įstatymus ir kitus teisės aktus arba praktiką arba pagal su darbuotojų atstovais sudarytą sutartį yra įvykdomos darbuotojų atstovų paskyrimo iš naujo arba atstovavimo darbuotojams atnaujinimo sąlygos. Jeigu įmonė, verslas arba įmonės ar verslo dalis neišlaiko savo savarankiškumo, valstybės narės imasi būtinų priemonių, kurios toliau užtikrintų tinkamą atstovavimą perduotiems darbuotojams, kuriems buvo atstovaujama iki perdavimo, tuo laikotarpiu, kuris reikalingas darbuotojų atstovavimui atnaujinti arba atstovams iš naujo paskirti pagal nacionalinės teisės aktus arba praktiką.

Direktyva nustato informavimo ir konsultavimosi pareigą darbdaviui. Perdavėjas ir perėmėjas privalo informuoti savo atitinkamų darbuotojų, kuriems turėjo įtakos perdavimas, atstovus apie:

- perdavimo datą arba siūlomą perdavimo datą;
- perdavimo priežastis;
- perdavimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams;
- priemones, numatytas darbuotojų atžvilgiu.

Direktyvoje valstybės narės įpareigojamos nustatyti, kad jeigu įmonės ar verslo darbuotojai savo atstovų neturi ne dėl savo kaltės, atitinkamiems darbuotojams būtina iš anksto pranešti apie:

- perdavimo datą arba siūlomą perdavimo datą,
- perdavimo priežastis,
- perdavimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams,
- priemones, numatytas darbuotojų atžvilgiu.

Perdavėjas privalo tokią informaciją savo darbuotojų atstovams pateikti iš anksto, prieš atliekant perdavimą. Perėmėjas privalo tokią informaciją savo darbuotojų atstovams pateikti iš anksto ir bet kuriuo atveju prieš tai, kol perdavimas dar nėra padaręs tiesioginės įtakos darbuotojų darbo sąlygų ir užimtumo pasikeitimui. Jeigu perdavėjas arba perėmėjas numato priemones savo darbuotojų atžvilgiu, jis dėl to iš anksto konsultuojasi su savo darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas. Informacija ir konsultacijos turi apimti bent tas priemones, kurias ketinama taikyti darbuotojams. Informacija turi būti teikiama ir konsultacijos turi vykti iš anksto, prieš įvykstant pirmoje šios straipsnio dalies pastraipoje nurodytiems pokyčiams. Šie įpareigojimai taikomi nepriklausomai nuo to, ar sprendimą dėl perdavimo priima darbdavys, ar darbdavį kontroliuojanti įmonė. Svarstant šioje direktyvoje išvardytų informavimo ir konsultavimosi reikalavimų pažeidimus, argumentas, kad toks pažeidimas buvo padarytas dėl to, jog darbdavį kontroliuojanti įmonė nepateikė informacijos, nelaikomas pasiteisinimu.

Šia direktyva nustatomos darbuotojų teisės yra užtikrinamos Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 138 straipsniu, kuris nustato, kad įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Verslo ar jo dalies perdavimo atveju darbo santykiai tęsiasi tokiomis pačiomis sąlygomis verslo perėmėjo įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, nepaisant verslo ar jo dalies perdavimo teisinio pagrindo. Pakeisti darbo sąlygas ar nutraukti darbo sutartį dėl verslo ar jo dalies perdavimo draudžiama. Apie būsimą verslo ar jo dalies perdavimą darbuotojui turi būti pranešta iš anksto raštu ne vėliau kaip prieš dešimt darbo dienų, nurodant verslo ar jo dalies perdavimo datą, teisinį pagrindą, tokio perdavimo ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojui.

ETT Byloje *C-386/09 Jhonny Briot prieš Randstad Interim, Sodexho SA*, dėl Tarybos Direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo teismas nusprendė, kad Tokiomis aplinkybėmis, kokios nagrinėjamos pagrindinėje byloje, kai laikinojo darbuotojo

terminuota darbo sutartis pasibaigė dėl to, kad suėjo sutartas terminas, iki veiklos, kuriai vykdyti toks laikinasis darbuotojas buvo įdarbintas, perdavimo dienos nepratęsęs šios sutarties dėl tokio perdavimo nepažeidžiamas 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 4 straipsnio 1 dalyje numatytas draudimas. Todėl tokio perdavimo dieną šis laikinasis darbuotojas negali būti toliau laikomas paskirtu dirbti įmonei laikinojo darbo naudotojai.

### **Grupės darbuotojų atleidimas**

Kitas norminis aktas, kuriuo užtikrinama darbuotojų teisė į socialinę apsaugą yra 1998 m. Tarybos Direktyva 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo“. Ja siekiama garantuoti darbuotojams didesnę apsaugą kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, atsižvelgiant į subalansuotos ekonominės ir socialinės plėtros poreikį Europos Sąjungoje.

Direktyvoje „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ apibrėžiamas kaip atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, jeigu pagal valstybių narių pasirinkimą atleidimų iš darbo skaičius yra:

- per 30 dienų laikotarpį:
  - ne mažiau kaip 10 įmonėse, kuriose paprastai dirba daugiau kaip 20 ir mažiau kaip 100 darbuotojų. Šiuo atveju darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, prilyginamas kolektyviniam atleidimui iš darbo, jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip 5 darbuotojai.
  - ne mažiau kaip 10 % visų darbuotojų įmonėse, kuriose paprastai dirba ne mažiau kaip 100, bet mažiau kaip 300 darbuotojų,
  - ne mažiau kaip 30 įmonėse, kuriose paprastai dirba 300 darbuotojų arba daugiau;
- per 90 dienų laikotarpį
  - ne mažiau kaip 20, nepriklausomai nuo atitinkamose įmonėse paprastai dirbančių darbuotojų skaičiaus.

Direktyvoje numatyta, kad tais atvejais, kai darbdavys numato kolektyvinį atleidimą, jis turi iš anksto pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas.

Per šias konsultacijas reikia tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti. Kad darbuotojų atstovai galėtų pateikti konstruktyvius pasiūlymus, darbdaviai išankstinių konsultacijų metu:

a) pateikia jiems visą svarbią informaciją ir

b) kiekvienu atveju raštu juos informuoja apie:

- planuojamų atleidimų priežastis;
- darbuotojų, kurie turi būti atleisti, kategorijų skaičių;
- paprastai dirbančių darbuotojų kategorijų skaičių;
- laikotarpį, per kurį turi būti atleisti numatyti darbuotojai;
- siūlomus darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus, jeigu tokie įgaliojimai darbdaviui suteikiami pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;
- išeitinių pašalpų apskaičiavimo metodą, išskyrus nacionalinės teisės aktuose nustatytas ir (arba) praktikoje taikomas išeitines pašalpas.

Darbdavys pateikia kompetentingai valstybės institucijai raštiško pranešimo, kuriame turi būti pateikta informacija bent jau pagal išvardytus elementus, nuorašą. Šios pareigos taikomos nepriklausomai nuo to, ar sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo priima darbdavys ar darbdavį kontroliuojanti įmonė. Svarstant informavimą, konsultavimosi ir pranešimų reikalavimų, nustatytų šioje direktyvoje, pažeidimus, neatsižvelgiama į darbdavio argumentus dėl to, kad sprendimą, lėmusį kolektyvinį atleidimą iš darbo, priėmusi įmonė jam nepateikė reikalingos informacijos.

Direktyva nustato ir kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą. Darbdaviai privalo raštu informuoti kompetentingą valstybinę instituciją apie visus planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo. Tokį pranešimą sudaro visa svarbi informacija apie planuojamus kolektyvinius atleidimus bei konsultacijas su darbuotojų atstovais ir ypač apie atleidimų priežastis, darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, skaičių, paprastai dirbančių darbuotojų skaičių ir laikotarpį, per kurį darbuotojai turi būti atleisti. Darbdaviai pranešimo nuorašą perduoda darbuotojų atstovams.

Numatomi kolektyviniai atleidimai, apie kuriuos pranešama kompetentingai valstybės institucijai, gali būti vykdomi ne anksčiau kaip praėjus 30 dienų po minėto pranešimo

pateikimo, nepažeidžiant nuostatų, reglamentuojančių atskiro asmens teises, susijusias su pranešimu apie atleidimą. Valstybės narės gali suteikti kompetentingai valstybės institucijai teisę sutrumpinti pirmiau nurodytą laikotarpį.

Valstybės narės užtikrina, kad teisinėmis ir (arba) administracinėmis procedūromis dėl įsipareigojimų pagal šią direktyvą įgyvendinimo galėtų naudotis darbuotojų atstovai ir (arba) darbuotojai.

#### Klausimai:

1. Koks darbo santykių stabilumo principo turinys?
2. Kodėl darbuotojai saugomi nuo nepagrįsto atleidimo?
3. Kodėl darbuotojams suteikiama teisė į išeitinę išmoką?
4. Kodėl atkreipiamas dėmesys į įmonių/verslo dalių perkėlimą?
5. Kokios teisės suteikiamos darbuotojams jų grupinio atleidimo atveju?

#### Literatūra:

Mačiulaitis, V. Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalis // Socialinių mokslų studijos. 2012, 4(2): 559–579.

## 19. Darbuotojai turintys įsipareigojimų šeimai

Nors pastaraisiais metais kai kurių įmonių pastangos derinti šeiminių gyvenimą ir profesinę veiklą suintensyvėjo ir palankios sąlygos šeimoms tapo neatskiriama jų personalo politikos ir įmonės filosofijos dalimi, dar pasitaiko trūkumų, kuriuos toliau turi šalinti įmonės, socialiniai partneriai ir valstybės narės<sup>238</sup>. Savo nuomonę šiuo klausimu išreiškė EESRK savo nuomonėje dėl Socialinių partnerių vaidmens derinant profesinę veiklą, šeiminių ir asmeninių gyvenimą<sup>239</sup>.

Pastaruoju metu susidarė palanki padėtis gerokai padidinti moterų užimtumą, nes dabartinė jaunų moterų karta nori dirbti ir yra labiau išsilavinusi. Būtina šalinti dar pasitaikančias kliūtis šioje srityje. Siekdamos šio tikslo, ES valstybės narės susitarė:

- imtis ryžtingų priemonių moterų užimtumui didinti ir mažinti atotrūkį tarp lyčių užimtumo, nedarbo ir darbo užmokesčio srityse; ir
- siekti didesnio darbo ir asmeninio gyvenimo suderinamumo bei suteikti prieinamas ir įperkamas vaikų priežiūros įstaigų paslaugas, taip pat kitas globos įstaigų paslaugas.

Šeimos struktūra veikiama socialinių permainų smarkiai pakito ir atsirado įvairių jos formų. Profesinės veiklos, šeiminių ir asmeninio gyvenimo suderinamumo siekianti politika privalo atsižvelgti į visus esamus šeimos modelius, pavyzdžiui, vieniši tėvai, įtėvių šeimos (kuriose kiekvienas iš sutuoktinių turi vaikų iš ankstesnių santuokų), nevedę vyrai ar netekėjusios moterys, išsiskyrę tėvai, tėvai, auginantys įvaikintus vaikus, dirbantys studentai, tos pačios lyties atstovų partnerystė, vieniši žmonės. Daugėjant vyresnio amžiaus ir senų žmonių, didėja ir priežiūros paslaugų šeimoje ir už šeimos ribų poreikis.

Palyginti su vyrais, moterims greta profesinės veiklos tenka daugiau tvarkyti namų ūkį ir šeimos reikalus, todėl jos dažniau išgyvena stresines situacijas, jas nuolat slegia pernelyg didelė darbų našta. To neišvengia nei ūkininkaujančios, nei savarankiškai dirbančios moterys. Dėl šių sąlygų moterys dažnai jaučiasi priverstos priimti pasiūlymus dirbti ne visą darbo dieną, o tai reiškia mažesnes pajamas, menkesnę pensiją ir ne tokias palankias karjeros galimybes. Šeiminių gyvenimo ir profesinės veiklos suderinamumas yra svarbi priemonė siekiant moterų ir vyrų, taip pat moterų, turinčių vaikų ir jų neturinčių, lygybės.

---

<sup>238</sup> Žr. tiriamąją nuomonę dėl Gyventojų senėjimo poveikio ekonomikai ir biudžetui, pranešėja: Susanna Florio (OL C 161, 2007 7 13).

<sup>239</sup> 2007/C 256/19.



Būtent todėl, kad problemos ir jų sprendimo galimybės skiriasi ne tik valstybėse narėse, bet ir regionuose, netgi įmonėse, nėra bendro sprendimo, kuris visiems tiktų. EESRK mano, kad šiuo atveju priimant sprendimus gali labai padėti socialinių partnerių kompetencija. Socialiniai partneriai, turintys savo struktūras pavienėse šalyse, dėdami pastangas šeiminio gyvenimo ir profesinės veiklos suderinamumo srityje, gali daryti įtaką darbuotojų gyvenimui.

Nors apsisprendimas turėti vaikų ar jų neturėti iš esmės yra asmeninis reikalas, kaip ir apsisprendimas šeimoje rūpintis giminaičiais arba kitais neįgaliais ar pagyvenusiais artimaisiais, šių sprendimų poveikį jaučia visa visuomenė. Mažėjantis gimstamumas reiškia, kad vėliau trūks specialistų ir vadovų, klientų, darbuotojų, verslininkų, mokslininkų ir tyrinėtojų, taigi, neigiamas pasekmes pajus visa visuomenė. Todėl valstybė turėtų būti atsakinga pirmiausia už šiuos veiksnius:

- materialinę ir finansinę paramą (piniginės išmokos, svarbių veiksmų įvertinimas apskaičiuojant senatvės pensiją);
- paramos infrastruktūrą (vaikų priežiūra, mokykla ir popamokinė veikla, užklasinė veikla ir atostogų bei laisvalaikio programos, kurias siūlo savanorių organizacijos, pagalba;
- teikiant ambulatorinės priežiūros paslaugas;
- tinkamas vaiko priežiūros atostogas motinoms ir tėvams (taip pat įvaikinimo atvejais);
- šeimai palankią darbo aplinką.

Be to, profesinės veiklos, šeiminio ir asmeninio gyvenimo suderinamumas yra vienas iš Europos Komisijos priimtų moterų ir vyrų lygybės gairių prioritetų. Siekiant profesinės veiklos, šeiminio ir asmeninio gyvenimo suderinamumo, Komisija gairėse numato tris esminius dalykus:

- skatinti lanksčią moterų ir vyrų darbo laiko sistemą;
- plėsti priežiūros paslaugas;
- taikyti geresnę derinimo politiką tiek moterims, tiek vyrams.

Komisijos nuomone, lankstus darbo laiko reguliavimas yra svarbus norint išnaudoti visą darbingo amžiaus žmonių potencialą, todėl jis turėtų būti taikomas vienodai moterims ir vyrams, teisinė bazė yra tam palanki. Tačiau kur kas daugiau moterų nei vyrų naudojami tokia sistema, tai pažeidžia lyčių pusiausvyrą ir kenkia moterų padėčiai darbe ir jų ekonominei nepriklausomybei. Todėl vyrai turėtų būti labiau nei iki šiol skatinami imtis šeimos pareigų,

visų pirma imti vaikų priežiūros bei tėvystės atostogas, ir sąžiningai, partnerystės pagrindu dalytis su moterimis neapmokamo darbo namuose ir vaikų bei artimųjų priežiūros našta.

Vykstant visuomenės permainoms labai pakilo moterų kvalifikacija, tuo pačiu pasikeitė moterų vaidmuo ir lūkesčiai. Jaunos moterys Europoje šiandien turi aukštesnę kvalifikaciją nei jų bendraamžiai vyrai ir profesinę veiklą laiko neatsiejama savo gyvenimo dalimi. Pakilus moterų kvalifikacijos lygiui, turėtų sumažėti vyrų ir moterų vidutinio darbo užmokesčio skirtumai. Dabartiniai darbo užmokesčio skirtumai daugiausia susidaro dėl to, kad dauguma moterų dirba ne visą darbo dieną, daro ilgesnes darbinės veiklos pertraukas ir todėl turi mažiau profesinės patirties, be to, mažiau moterų eina vadovaujamas pareigas ir vyresnio amžiaus moterų kvalifikacija yra žemesnė. Nors pagal kolektyvines sutartis sudaromomis darbo užmokesčio lentelėmis kaip tik siekiama užtikrinti, kad moterys ir vyrai už tą patį darbą ir būdami vienodai kvalifikuoti gautų tą patį užmokestį, darbo užmokesčio skirtumai dar išlieka. Be to, norint garantuoti tikrą individualios gyvensenos pasirinkimo laisvę, reikia, kad visuomeninės sąlygos leistų moterims ir vyrams pasirinkti tokią gyvenseną, kuri atitiktų jų norus, nepatiriant teigiamo ar neigiamo jų pasirinkimo vertinimo visuomenėje.

Be šalies vaikų priežiūros paslaugų infrastruktūros, prie sąlygų, daugiausia nulemiančių gyvensenos pasirinkimą, prisideda ir visuomenės požiūris į dirbančius mamas ir tėvus, pasirenkančius šeimą. Socialinių partnerių pozicija šioje srityje taip pat formuoja visuomenės požiūrį. Skandinavijos šalių ir Vokietijos patirtis parodė, kad gali būti naudinga taikyti sąlygą, numatančią, kad išmokos bus mokamos, pavyzdžiui, dalis pašalpos už vaiko priežiūrą, arba pašalpa bus didinama tik tuo atveju, jei ir tėvas skirs tam tikrą laiką savo vaiko priežiūrai. Tokiu būdu tėvams sudaroma teisinė bazė, kuria remiantis jiems lengviau tam tikrą laikotarpį skirti vaikų auklėjimui. Ši sistema suteikia galimybę moterims anksčiau sugrįžti į profesinę aplinką.

Norint palengvinti dvigubą dirbančių moterų naštą ir siekiant suderinti profesinę veiklą ir šeiminių bei asmeninį gyvenimą nepakaks reikėtų pertvarkyti neapmokamo darbo už profesinės veiklos ribų, pavyzdžiui, vaikų auklėjimo, artimųjų priežiūros, namų ūkio tvarkymo pasidalijimą tarp moterų ir vyrų. Būtina skatinti vyrus dalytis našta tikros partnerystės pagrindu.

*Paramos priemonės įmonėse derinant profesinę veiklą, šeiminių ir asmeninį gyvenimą.* Demografinė raida ir su ja susiję pokyčiai daro didelį poveikį tiek darbuotojams, tiek darbdaviams. Socialiniai partneriai visais lygmenimis atlieka svarbų vaidmenį gerinant profesinės veiklos, šeiminio ir asmeninio gyvenimo suderinamumą. Personalo politika, atsižvelgianti į įmonės poreikius ir į kiekvieno darbuotojo pareigas už įmonės ribų, šeimines

atsakomybę ir asmeninius poreikius yra suderinamumo politikos pagrindas įmonėse. Valstybės narės turi garantuoti:

- gerą, dabartinius poreikius atitinkančią vaikų (tiek mažų, tiek vyresnio amžiaus) priežiūros infrastruktūrą;
- pakankamą ir aukštos kokybės vyresnių ir neįgalių žmonių priežiūros paslaugų pasiūlą;
- tinkamas darbo laiko organizavimo sąlygas;
- priemones, užtikrinančias, kad dėl atostogų ar darbo ne visą darbo dieną, kai reikia pasirūpinti vaikais ir asmenimis, kuriems būtina globa, nesumažės būsimos išmokos;
- kvalifikuotą personalą, kuriam už darbą turi būti deramai atlyginama.

Plati infrastruktūra vienodai naudinga darbuotojams, įmonėms, valstybei ir visuomenei. Personalo politikos priemonės, kuriomis gali naudotis įmonės ir dėl kurių iš dalies susitarė socialiniai partneriai:

- darbo laiko modelių įdiegimas, kurie nors ir nauji, tačiau neturi būti nepalankūs darbuotojams (pavyzdžiui, suskaidytas darbo laikas, skiriama daug smulkių užduočių), nuotolinis darbas, metinės atostogos tam tikram tikslui ir darbo laiko skaičiavimas;
- stabilios darbo sutarties teisinis saugumas;
- galimybės palaikyti ryšius su įmonėmis vaikų priežiūros atostogų laikotarpiu;
- paramos priemonės organizuojant vaikų priežiūrą, pavyzdžiui, steigiant įmonių vaikų darželius, išperkant vietas, skiriant finansinę paramą;
- parama rūpinantis vyresnio amžiaus artimaisiais ar slaugos reikalaujančiais šeimos nariais;
- parama asmenybės ugdymui;
- parama grįžus į darbą pasibaigus darbo ne visą darbo dieną laikotarpiui arba po vaiko priežiūros ir asmenų, kuriems reikalinga globa, priežiūros atostogų.

Taip einama ir tikslo link – tinkamai pritaikytomis ir labai lanksčiomis darbo laiko sąlygomis, atsižvelgiant į darbuotojų ir įmonių interesus padėti visiems suinteresuotiesiems suderinti profesinę veiklą, šeiminių ir asmeninių gyvenimą. Tačiau siekti šio tikslo nepadeda darbas ne visą dieną, jei jis pasirenkamas ne laisvu asmens apsisprendimu. EESRK nuomone, būtina skatinti dirbančius vyrus dažniau priimti pasiūlymus dirbti ne visą dieną, jei dėl padėties šeimoje vienas iš tėvų turi dirbti ne visą dieną.

Taip jie gali praktiškai parodyti, kad su darbu nesusiję įsipareigojimai partnerystėje ir šeimoje yra ne vien tik moterų užduotis, ją reikėtų atsakingai dalytis ir kartu atlikti.

Socialiniai partneriai gali padėti tėvams apsispręsti, kokio gyvenimo modelio jie nori ir kaip jie galėtų jį įgyvendinti. Kai kuriose įmonėse yra specialios programos motinoms vaikų priežiūros atostogų metu, suteikiančios galimybę palaikyti ryšį su savo darbovieta pavaduojant atostogaujančius ar sergančius kolegas. Tokios programos yra naudingos padedant dėl šeiminių priežasčių savo karjerą pertraukusioms motinoms sugrįžti į darbą. EESRK pabrėžia, kad būtina griežtai laikytis galiojančių teisės aktų, ginančių nėščiąsias, motinas ir tėvus vaiko priežiūros laikotarpiu, kad jie nebūtų apeinami netiesiogiai diskriminuojant motinas ir tėvus.

Be to, tėvai gali pasinaudoti parama organizuojant vaikų priežiūrą. Vienos įmonės siūlo savo darbuotojams pagalbą ieškant vaikų auklės ar vietų darželyje bei skubią priežiūrą vaikui susirgus. Kitos įmonės bando tikslingomis priemonėmis, pavyzdžiui, suteikdamos išėginę dieną per vaiko gimtadienį, skatinti darbuotojus vyrus imtis darbo šeimoje ir daugiau laiko praleisti su vaikais. Įmonės, kurios taip elgiasi, vertos paramos. Tačiau dažniausiai tėvams praktiškai nepadedama. Toks elgesys, juo labiau tais atvejais, kai jis yra neteisėtas, kenkia pačiai įmonei, nes daro neigiamą įtaką darbo aplinkai ir darbuotojų motyvacijai.

Atliktus moksliniai tyrimai rodo, kad įmonėms apsimoka taikyti priemones, tenkinančias teisėtus darbuotojų šeiminio ir privataus gyvenimo interesus, nes šie personalo politikos įrankiai mažina neatvykimą į darbą, didina darbuotojų įtrauktį, motyvaciją ir našumą. Be to, tokia personalo politika didina darbo vietos patrauklumą, ypač jei padeda dirbančioms motinoms siekti vadovaujamų pareigų ir jose likti. Tokia įmonės kultūra užtikrina gerą atmosferą darbe ir yra teigiamas veiksnys skatinti verslą regione.

Įvedant lanksčius darbo laiko modelius, reikėtų atsižvelgti į lankstumo ir užimtumo saugumo koncepciją. Lankstumas ir užimtumo saugumas Lisabonos strategijos kontekste vaidina pagrindinį vaidmenį, kadangi tai yra integruota darbo rinkos reformos pradžia, skatinanti būtiną ar norimą lankstumą ir kartu jį siejanti su reikiamu saugumu ir galimybe planuoti visiems suinteresuotiesiems. Socialinių partnerių išsiderētu lankstumu siekiama abipusės naudos tiek įmonėms, tiek darbuotojams. Turi būti atsižvelgiama į būtinybę įmonėms prisitaikyti prie rinkos poreikių ir į kylančius darbuotojų lankstumo poreikius, pavyzdžiui, taip organizuoti darbo laiką, kad būtų atsižvelgiama į pareigas šeimai ir į asmeninio gyvenimo poreikius už įmonės ribų. Šiuo atveju tikslingi individualūs ir asmeninius poreikius tenkinantys sprendimai, dėl kurių privalo susitarti socialiniai partneriai. Diskusijose dėl lankstumo ir užimtumo saugumo turėtų būti daugiau dėmesio skiriama tai aplinkybei, kad šis klausimas nevienodai paliečia vyrus ir moteris.

Profesinės veiklos, šeiminio ir asmeninio gyvenimo suderinamumas bus tuo sėkmingesnis, kuo daugiau suderinamumo priemonių bus taikoma įmonių kasdienybėje. Didžiausias dėmesys turi būti skiriamas įgyvendinimui nacionaliniu lygmeniu.

Įmonių konkurencija, padedant socialiniams partneriams, gali būti tinkama priemonė skleisti ir skatinti šeimoms ir moterims palankius geros praktikos pavyzdžius. Konkurencija skatina novatoriškas priemones, kurios pristatomos plačiai visuomenei, pavyzdžiui:

- specialių kambarių įrengimas darbuotojų vaikams;
- įmonių vaikų darželiai;
- kartu tinklai įmonėse, koordinuojantys savanoriškas paslaugas, pavyzdžiui, į pensiją išėję darbuotojai atlieka vietoj jaunų darbuotojų kai kurias administracinius formalumus ar padeda apsipirkti jauniems kolegoms, turintiems šeimas.

Tačiau aišku, kad daugeliui mažųjų ar vidutinių įmonių, kurios ES sudaro daugumą, trūksta išteklių tokioms patrauklioms paslaugoms teikti; todėl vertėtų apsvarstyti konkrečias mokesčines paskatas. Būtent mažosiose ir vidutinėse įmonėse užmezgami glaudesni socialiniai ryšiai užtikrina, kad suinteresuotieji ras individualius, praktiškus ir šiuolaikiškus sprendimus kiekvienam darbuotojui. Be to, kelios mažos įmonės viename regione ir vietos valdžios institucijos bei piliečių asociacijos ir nevyriausybinės organizacijos gali sutelkti jėgas bendroms paslaugoms ir taip kelti savo įmonės ir regiono, kaip verslui tinkamos vietos, vertę.

Siekiant praktiškai ir realiai pagerinti profesinės veiklos, šeiminio ir asmeninio gyvenimo suderinamumą, būtų ypač naudinga, jei įvairiausi vietos dalyviai sugebėtų suderinti savo veiklą. Todėl skatintina socialinius partnerius imtis iniciatyvos regionų ir vietos lygiais, suburti pastangas dedančius dalyvius (verslininkus, įmonių tarybų atstovus, tėvų komitetus, religines bendruomenes, sporto asociacijas, vietos valdžios atstovus ir kt.) miestuose ir kaimuose ir kurti kartu tokias gyvenimo sąlygas, kad būtų galima kuo geriau suderinti profesinės veiklos, šeiminius bei asmeninius interesus. Pokyčiai vietos lygiu tiesiogiai ir praktiškai naudingi visiems suinteresuotiesiems. Įvairiausių vietos dalyvių veiklos sritis yra labai plati ir atvira visoms kūrybinėms idėjoms. Pateikiame keletą konkrečių pavyzdžių, kuriuos galima papildyti:

- sukurti miesto interneto tinklalapį, kuris informuotų apie šeimoms skirtus pasiūlymus;
- sukurti duomenų bazes, padedančias rasti vaikų priežiūros įstaigas;

- kurti susitikimų vietas, kuriose galėtų susitikti norinčios užmegzti ryšius jaunos šeimos, neturinčios senelių, ir vyresnio amžiaus žmonės, neturintys vaikų;
- lydėti vaikus iš namų į mokyklą ir atgal;
- padėti savanorių organizacijoms ir savanoriams, kurie laisvalaikio metu prižiūri vaikus;
- rengti seminarus apie šeimoms palankią miestų raidą, norint sustabdyti jaunų šeimų išvykimą;
- sudaryti pagalbos programas tėvams, dirbantiems ne visą dieną;
- koreguoti mokyklinių autobusų grafikus, kad tėvams būtų lengviau derinti darbo pradžią su pamokų pradžia;
- padaryti lankstesnį vaikų lopšelių darželių darbo laiką;
- organizuoti įmonių renginių, skirtų šeimos ir profesinės veiklos suderinimui, kurių metu įmonės pristatytų visuomenei šeimoms palankią personalo politiką;
- tikrinti visus savivaldybių sprendimus ir užtikrinti, kad jie būtų palankūs vaikams.

Komisija yra nurodžiusi<sup>240</sup>, jog daugelio valstybių narių problema yra įperkamu vaikų priežiūros paslaugų trūkumas. Todėl valstybės narės raginamos, atsižvelgiant į savo tikslus, teikti daugiau visiems prieinamų aukštos kokybės vaikų priežiūros paslaugų. Europos Vadovų Taryba dar 2002 m. Barselonoje nusprendė<sup>241</sup>, kad iki 2010 m. valstybės narės turėtų užtikrinti vietą vaikų priežiūros įstaigose 90 proc. vaikų nuo trejų metų iki mokyklinio amžiaus ir 33 proc. jaunesnių nei trejų metų vaikų.

Būtent dėl pasikeitusių vyrų ir moterų vaidmenų svarbu, kad socialiniai partneriai aiškintų, jog motinos profesinė veikla ar tėvo darbas namuose neigiamos įtakos nedaro vaiko vystymuisi. Būtina vaikų priežiūrai ES valstybėse narėse skirti daugiau dėmesio nei iki šiol ir politinėmis priemonėmis ją skatinti ir remti.

Savo nuomonėje dėl šeimos ir demografinės raidos EESRK išsamiai išnagrinėjo<sup>242</sup> demografinius pokyčius Europos Sąjungoje ir jų pasekmes šeimoms. Gyvenimo trukmės pailgėjimas daugumai žmonių reiškia gyvenimo kokybės pagerėjimą. Tačiau dėl ilgėjančios gyvenimo trukmės vis daugiau žmonių ateityje greta profesinės veiklos turės rūpintis ir

<sup>240</sup> COM(2006) 816 Komisijos komunikatas Pavasario Europos Vadovų Tarybai „Atnaujintos Lisabonos strategijos ekonomikos augimui ir darbo vietų kūrimui įgyvendinimas. Rezultatų pateikimo metai“

<sup>241</sup> Pirmininkaujančios valstybės narės išvados, Barselonos Europos Vadovų Taryba 2002 m. kovo 15-16 d.

<sup>242</sup> Žr. EESRK 2007.2.22 d. tiriamąją nuomonę dėl šeimos ir demografinės raidos, pranešėjas Stéphane Buffetaut (OL C 161, 2007 7 13).

vyresnio amžiaus artimųjų slauga. Todėl didesnis dėmesys turėtų būti skiriamas paslaugų išplėtimui slaugos srityje, siekiant palengvinti slaugančiųjų artimuosius našta.

Socialinių partnerių užduotis šioje srityje galėtų būti informuoti apie praktikoje pasiteisinusias priemones. Pavyzdžiui, galimybė skubiai suderinti darbo laiką staiga susirgus artimajam; darbo vietoje slaugantįjį aprūpinti įranga, t.y., darbuotojui skirti telefoną, kompiuterį ir interneto prieigą, kad taip jis galėtų spręsti dėl slaugos susidarančias problemas; jį aprūpinti informacine medžiaga apie organizacinius, finansinius ir teisinius slaugos aspektus.

Lietuvos Darbo kodeksas 214 str. numato papildomas lengvatas asmenims, auginantiems vaikus. Darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų, – dvi dienos per mėnesį (arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonios darbo valandos pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas trys mėnesiai.

DK 220 str. neleidžia be darbuotojo sutikimo į komandiruotes siųsti neseniai pagimdžiusių moterų, darbuotojų, auginančių vaiką iki trejų metų, darbuotojų vieno auginančių vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų.

Darbuotojams, auginantiems vaiką iki keturiolikos metų, jų reikalavimu darbdavys privalo suteikti iki keturiolikos kalendorinių dienų nemokamas atostogas.

Darbuotojai vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų turi teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką po šešių mėnesių nepertraukiamojo darbo įmonėje. Vyrams jų pageidavimu kasmetinės atostogos suteikiamos žmonos nėštumo ir gimdymo atostogų metu.

Pagal DK 46 str. darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, pareikalavus, jam turi būti nustatomas ne visas darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas. Pagal DK 147 str. darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų, jeigu yra galimybė, turi pirmumo teisę pasirinkti darbo pamainą.

Kolektyvinėse sutartyse šalys galėtų tartis dėl kitų reikalingų ir naudingų nuostatų.

Taigi, tarp darbo sutarties šalių bendromis jėgomis sukūrus realią pagalbos sistemą darbuotojams turintiems įsipareigojimų šeimai, padidėtų jų motyvacija, susiformuotų didesnis pareigos jausmas, mažėtų darbo ginčų.

Klausimai:

1. Kaip darbuotojų šeiminiai įsipareigojimai įtakoja darbo santykius?
2. Kokios gali būti paramos priemonės įmonėse derinant profesinę veiklą, šeiminių ir asmeninių gyvenimą?
3. Kokias papildomas garantijas asmenims, turintiems įsipareigojimų šeimai, nustato Lietuvos teisė?



# III

LANKSTUMO REGLAMENTAVIMAS

2009 m. Komisijos Komunikate KOM(2009) 257 (galutinis) dėl Bendro įsipareigojimo užimtumo srityje<sup>243</sup> siūlomi prioritetiniai veiksmai, kuriais reikia spręsti nuosmukio keliamas problemas:

- Geriau išnaudoti sutrumpinto darbo laiko galimybes. Valstybės narės turėtų parengti veiksmingas sistemas, kurias remtų Europos socialinis fondas (ESF) ir kurios padėtų išlaikyti gyvybingas darbo rinkas, optimizuotų laikinai taikomos sutrumpinto darbo laiko tvarkos ir mokymo poveikį ir drauge padėtų išvengti neigiamų pasekmių (žr. 2 priedą).
- Efektyviau planuoti ir valdyti restruktūrizavimą. Komisija parengė praktinės su restruktūrizacija susijusios informacijos rinkinį<sup>244</sup>. Juo remdamosi, suinteresuotosios šalys galėtų dalytis patirtimi ir, padedant ESF, sukaupti gerosios patirties pavyzdžių, naudingų verslo restruktūrizavimo planavimo ir valdymo srityje. Siekdami palengvinti restruktūrizavimo procesą, socialiniai partneriai galėtų užmegzti sektorinę partnerystę, t. y. drauge su regionų ir vietos valdžios institucijomis sudaryti konkrečius veiksmų planus ir naštos pasidalijimo susitarimus, tam panaudojant ESF paramą. Tokia Komisijos remiama partnerystė galėtų būti užmezgama problemų ES mastu patiriančiuose sektoriuose ir grindžiama automobilių pramonės pavyzdžiu. Be to, socialiniai partneriai ir vietos valdžios institucijos, jei tik įmanoma, turėtų susiderėti dėl susitarimų, pagal kuriuos darbuotojams, kuriems gresia atleidimas, būtų teikiamos mokymo, konsultavimo ir darbo paieškos paslaugos – atleidimas iš darbo turėtų būti paskutinis pasirinkimas.
- Valstybės narės turėtų dėti daugiau pastangų formuodamos verslininkystei palankią aplinką, pavyzdžiui, mažindamos su darbo užmokesčiu nesusijusias sąnaudas (kaipantai mokesčius), investuodamos į mokslinius tyrimus ir infrastruktūrą, mažindamos administracinę naštą, skatindamos geresnį reglamentavimą ir MVI plėtotę.

Skirtingos sutartinės įdarbinimo formos paplito todėl, kad darbo teisė ir kolektyvinės sutartys nebuvo visapusiškai derinamos prie sparčios darbo organizavimo ir visuomenės raidos. Naudodamos nestandartinius sutartinius susitarimus, įmonės siekia išlikti konkurencingos globalizacijos veikiamoje ekonomikoje, vengdamos, *inter alia*, išlaidų, susijusių su atitiktimi užimtumo apsaugos taisyklėms, įspėjimo laikotarpio laikymusi ir

<sup>243</sup> KOM(2009) 257 galutinis. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui - Bendras įsipareigojimas užimtumo srityje.

<sup>244</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=103&langId=en>

atitinkamomis socialinio draudimo įmokomis. Administracinė našta, susijusi su nuolatinių darbuotojų įdarbinimu, taip pat labai paveikė užimtumo didėjimą, ypač mažose įmonėse<sup>245</sup>. Nestandartiniai ir lankstūs standartiniai sutartiniai susitarimai suteikė įmonėms galimybių greitai atsakyti į vartotojų elgesio tendencijų pokyčius, plėtojamas technologijas ir naujas galimybes pritraukti ir išlaikyti įvairesnę darbo jėgą, geriau derinant darbo vietas su paklausa ir pasiūla. Darbuotojams taip pat suteikta didesnė pasirinkimo laisvė, visų pirma darbo laiko, didesnių karjeros galimybių, geresnių sąlygų derinti šeiminių gyvenimą, darbą ir mokymąsi bei didesnės asmeninės atsakomybės srityje.

Terminuotos darbo sutartys, darbo ne visą dieną sutartys, darbo pagal iškvietimą sutartys, nefiksuoto darbo laiko darbo sutartys, darbuotojų, įdarbintų per laikinojo įdarbinimo agentūras, sutartys, laisvai samdomų darbuotojų sutartys ir t. t. įsitvirtino Europos darbo rinkose. Iš viso ne pagal standartinį sutarčių modelį įdarbintų darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų skaičius padidėjo nuo 36 % 2001 m. iki beveik 40 % visos 25 ES valstybių darbo jėgos 2005 m.<sup>246</sup>. Darbo ne visą darbo dieną procentas pastaraisiais 15 metų padidėjo nuo 13 % iki 18 % visų dirbančiųjų. Nuo 2000 m. toks įdarbinimas buvo populiariesnis (apie 60 %) nei įdarbinimas pagal standartines darbo visą dieną sutartis. Ne visą darbo dieną vis dar daugiausia dirba moterys – beveik trečdalis visų dirbančių moterų, vyrų – tik 7 % visų dirbančių vyrų. Įdarbinimo pagal terminuotą darbo sutartį procentas 25 ES valstybėse narėse padidėjo nuo 12 % 1998 m. iki 14 % visų dirbančiųjų. Kitaip nei darbo ne visą dieną atveju darbo pagal terminuotą darbo sutartį atžvilgiu lyčių skirtumas nėra ženklus<sup>247</sup>. Kadangi pagal tokias sutartis dirbančių asmenų daugėja, reikėtų peržvelgti standartinių sutarčių teikiamas lankstumo galimybes, siekiant, kad jos labiau skatintų įdarbinti ir išlaikyti darbuotojus bei plėtos galimybes darbo rinkoje.

Savarankiškas darbas taip pat padeda spręsti restruktūrizavimo problemas, mažinti tiesiogines arba netiesiogines darbo išlaidas ir lanksčiau tvarkyti išteklius, derinantis prie nenumatytų ekonominių aplinkybių. Jis taip pat rodo į paslaugas orientuotą verslo modelį, kai klientams teikiami gatavi projektai. Daugeliu atveju savarankišką darbą galima vertinti kaip laisvą pasirinkimą sutikti su žemesniu socialinės apsaugos lygiu mainais į tiesioginę

<sup>245</sup> Europos MVĮ stebėjimo centras, Nr. 7, Įdarbinimas: administracinė našta Europos MVĮ, 2002 m., p. 11.

17 Užimtumo gairės (2005–2008 metai): Ne visą darbo dieną ir (arba) pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų rodiklis bei savarankiškai dirbančių asmenų procentas dirbančiųjų atžvilgiu yra pagrįsti 2005 m. ESTAT ES darbo jėgos tyrimu.

<sup>247</sup> Užimtumas Europoje 2006 m. Statistinių duomenų priedas. Darbo ne visą darbo dieną sutartys gali būti sudarytos neapibrėžtam laikui arba laikinai. Paskutiniai Europos fondo ketvirtinio Europos darbo sąlygų tyrimo duomenys apie darbuotojų požiūrį į jų darbo sąlygas atskleidžia, kad 68 % ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai yra patenkinti jų darbo grafiku, 23 % darbuotojų nori dirbti daugiau valandų ir 9 % darbuotojų nori dirbti mažiau valandų.

įdarbinimo ir atlyginimo sąlygų kontrolę. 2005 m. 25 ES valstybėse narėse savarankiškai dirbančių asmenų buvo daugiau kaip 31 mln. arba 15 % visos darbo jėgos<sup>248</sup>. Visiškai savarankiškai dirbančių asmenų, nesamdančių kitų darbuotojų, yra 10 % visos 25 ES valstybių darbo jėgos. Nors šioje kategorijoje didžiausia dalis vis dar tenka žemės ūkiui ir mažmeninei prekybai, vis daugiau žmonių savarankiškai dirba statybos ir asmeninių paslaugų sektoriuose, susijusiuose su užsakomosiomis paslaugomis, subranga ir darbu pagal konkrečius projektus.

Tačiau vis didesnė darbo susitarimų įvairovė taip pat turi ir tam tikrų žalingų pasekmių<sup>249</sup>. Kyla pavojus, kad dalis darbo jėgos bus priversta keisti vieną trumpalaikį, nekokybišką, neužtikrinantį pakankamos socialinės apsaugos darbą į kitą ir taps pažeidžiama. Vis dėlto toks darbas gali tapti laipteliu, kuris paskatins ypatingų sunkumų turinčius asmenis įsitraukti į darbo rinką.

Atsižvelgiant į globalizaciją, vykstančius restruktūrizacijos procesus ir žiniomis pagrįstos ekonomikos siekimą, Europos darbo rinkos turi būti imlesnės ir sparčiau reaguoti į naujoves ir pokyčius. Galimai pažeidžiamiems darbuotojams reikia suteikti galimybių tapti mobilesniais ir sėkmingai keisti statusą darbo rinkoje. Standartinius darbo santykius remianti teisės sistema galbūt nesiūlo pakankamai galimybių ar paskatų pagal nuolatinės neterminuotas darbo sutartis dirbantiems asmenims ieškoti lankstesnių darbo galimybių. Jeigu norima sėkmingai prisitaikyti prie naujovių ir pokyčių, darbo rinkos turės išspręsti tris pagrindines problemas: lankstumo, užimtumo garantijos ir rinkos susiskaidymo. Šia Žaliaja knyga siekiama paskatinti diskusiją, ar norint pagerinti darbuotojų galimybes užbėgti pokyčiams už akių ir prie jų prisitaikyti, neatsižvelgiant į tai, ar jie dirba pagal neterminuotas, ar pagal nestandartines laikinas sutartis, reikia labiau prisitaikančios reglamentavimo sistemos.

Toliau aptarsime netipinio ir lankstaus darbo reglamentavimą ir keliamus reikalavimus.

---

<sup>248</sup> *Ibid*, taip pat Europos pramoniniai ryšiai, 2004 m. Savarankiškai dirbančių asmenų ypač daug kai kuriose naujosiose valstybėse narėse, būtent Lenkijoje, Vengrijoje, Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje, tačiau taip pat ir JK, Airijoje, Portugalijoje ir Nyderlanduose.

<sup>249</sup> Rizikingas užimtumas Europoje: lanksčių ekonomikų rizikos, susijusios su darbo rinka, lyginamasis tyrimas. ESOPE galutinė ataskaita. Mokslinių tyrimų generalinis direktoratas, 2004 m.

## 20. Netipinio darbo reglamentavimas

Netipiniais darbo santykiais vadinamos įvairios naujų formų sutartys, kurių vienas ar keli skiriamieji požymiai yra: darbas ne visą darbo dieną, atsitiktinis darbas, laikinas darbas, darbas pagal terminuotą darbo sutartį, darbas namuose ir nuotolinis darbas (teledarbas), darbas ne visą darbo dieną, trunkantis 20 valandų per savaitę ar mažiau, panašios darbo rūšys. Tai darbas, kurį dirbant nukrypstama nuo tradicinio darbo: neterminuoto darbo visą dieną, darbdavio patalpose už pastovų atlyginimą.

Atsižvelgdamas į tai, kad nestandartinis užimtumas per pastaruosius dešimtmečius labai išaugo, ir ypač dėl dabartinės ekonomikos krizės prarastos darbo vietos buvo pirmiausia netipinio sektoriaus darbo vietos 2010 m. Europos Parlamentas priėmė rezoliuciją dėl netipinių sutarčių, profesinės veiklos saugumo užtikrinimo, darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros ir naujų socialinio dialogo formų<sup>250</sup>.

Europos Parlamentas ragina nustatyti aiškias gaires ir konkrečias priemones, skirtas tinkamo ir kokybiško darbo vietoms išsaugoti ir darnioms darbo perspektyvoms kurti vadovaujantis ES 2020 strategija, kurioje atsižvelgiama į krizės poveikį ekonomikos, visuomenės ir darbo rinkos sistemai. Taip pat ragina Komisiją įvertinti Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros užtikrinimo misijos darbą ir ragina valstybes nares taikyti labiau suderintus lankstumo ir užimtumo garantijų principus bei atkreipia dėmesį į tai, kad bendras mokymasis ir keitimasis pažangiąja patirtimi, taip pat atvirojo koordinavimo metodas (AKM), yra pagrindinės valstybių narių įvairių politinių strategijų koordinavimo priemonės; tačiau pažymi, kad AKM galėtų būti patobulintas ir, siekiant padidinti veiksmingumą, reikėtų sustiprinti AKM valdymą.

Dėl finansų ir ekonomikos krizės kai kuriose valstybėse narėse įmonės nesugeba darbo rinkoje rasti tinkamesnių sutarčių formų apsaugoti savo poreikius būti lankstiems, kad galėtų reaguoti į nenumatomas rinkos paklausos svyravimus, nedidindamos išlaidų ir užtikrindamos darbuotojų saugumą. Tokioms įmonėms valstybės turėtų padėti rasti teisingą sprendimą.

Nors Europa ir skatina kurti lanksčias ir saugias sutartines nuostatas, tai turi būti daroma atsižvelgiant į šiuolaikišką darbo organizavimą, užtikrinant vienodų sąlygų taikymą. Neterminuotos darbo sutartys ir toliau privalo likti pagrindine įdarbinimo forma, atsižvelgiant į šiuolaikišką darbo organizavimą yra tikslinga numatyti sutartis, kurios būtų lanksčios darbo

---

<sup>250</sup> 2010 m. liepos 6 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl netipinių sutarčių, profesinės veiklos saugumo užtikrinimo, darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros ir naujų socialinio dialogo formų (2009/2220(INI)). Oficialusis leidinys C 351 E, 02/12/2011 p. 0039-0048.

pobūdžio atžvilgiu ir saugios apsaugos ir teisių atžvilgiu. Teisinis neterminuotų darbo sutarčių pagrindas ir jų orientavimas į lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros koncepciją nacionalinėje darbo teisėje turi didelę reikšmę, kad jas palankiai vertintų įmonės ir darbuotojai. Būtina pabrėžti, kad lanksčių darbo formų diegimas neturi tapti savaimine siekiamybe, todėl EP smerkia tokį reiškinį, kai įprastas įdarbinimas keičiamas netipinių formų sutartimis, pagal kurias, lyginant su įprastinėmis įdarbinimo sąlygomis, sudaromos prastesnės ir mažiau patikimos darbo sąlygos, kurios pažeidžia visuomenės, darbuotojų ir konkurentų interesus. Toks piktnaudžiavimas pažeidžia Europos socialinį modelį ir jį destabilizuoja, todėl valstybės raginamos visomis turimomis priemonėmis su tuo kovoti.

Išlaikant vienodą požiūrį, valstybės turėtų pripažinti ir paremti ypatingą nepriklausomų savarankiška veikla užsiimančių darbuotojų statusą, kaip labai svarbios jėgos atkuriant ekonomiką ir kaip veiksnio patenkant į darbo rinką arba alternatyvos darbo rinkai, poziciją. Nepriklausomas darbas populiarėja, visų pirma tarp jaunimo ir moterų, ir taip pat kaip pereinamojo laikotarpio nuo darbo iki pensijos užsiėmimas – tokie nepriklausomi ir savarankiški darbuotojai turėtų būti laikomi ypatingu labai mažų įmonių pogrupiu kuriam reikėtų iki minimumo sumažinti reguliavimo kliūtis ir skatinti bei remti nepriklausomus savarankiškus darbuotojus inicijuojant arba plečiant nepriklausomą savarankišką verslą ir skatinant šios darbuotojų grupės mokymąsi visą gyvenimą.

Reikia išskirti savarankiško darbo, ypač labai mažų įmonių ir mažųjų įmonių bei laisvai samdomų darbuotojų ypatumus. Pagrindinės teisės turėtų būti užtikrintos visiems darbuotojams nepriklausomai nuo jų užimtumo statuso; taip, kad tuomet, kai būtina vykdyti darbo teisės reformas, prioritetai būtų šie: skubiai išplėsti darbuotojų, kurių darbo santykiai netipiniai, apsaugą; supaprastinimo labui sugrupuoti netipines sutartis; kurti tvarius normalius darbo santykius; aiškiau reglamentuoti padėtį, susijusią su priklausomu darbu, įskaitant prevencines priemones, susijusias su netipinių darbuotojų sveikata ir sauga; imtis veiksmų kovojant su nedeklaruotu darbu; remti naujų darbo vietų, įskaitant darbą ir pagal netipines sutartis, kūrimą ir palengvinti perėjimą iš vienos užimtumo ir nedarbo padėties į kitą, skatinant įvairių galimybių taikymą, pavyzdžiui, specialias darbo pašalpas, mokymąsi visą gyvenimą, perkvalifikavimo mokymus ir mokymus darbo vietoje; ragina imtis priemonių siekiant, kad su priklausomu darbu susijusi padėtis taptų aiškesnė.

Skatintina įtvirtinti nuostatas, pagal kurias darbuotojams, turintiems globos ar rūpybos įsipareigojimų, leidžiama suderinti šias savo pareigas su profesiniais įsipareigojimais, taikant lankstesnį darbo grafiką, todėl valstybės narė galėtų aktyviai palaikyti slaugos ar globos pareigas turinčius darbuotojus darbo vietoje nustatant lankstesnes darbo sąlygas, įskaitant teisę

į atostogas, lankstų darbo grafiką, darbą ne visą darbo dieną ir darbo namuose tvarką, kuriomis būtų sudaryta galimybė didesniai šių darbuotojų skaičiui likti arba grįžti į mokamą darbą visose valstybėse narėse.

Išskirtini netipiniai ir labai netipiniai darbo santykiai, todėl būtina rasti būdą visiems dirbantiems tokius darbus asmenims suteikti bent minimalią apsaugą. Nemažai netipinių darbo santykių formų yra svarbios priežiūros srities darbuotojams, studentams ir kitiems asmenims, kurie priversti sudaryti, pavyzdžiui, trumpalaikes sutartis arba dirbti ne visą darbo dieną, kad užsidirbtų papildomų pajamų; todėl labai svarbu užtikrinti minimalias teises ir apsaugoti nuo išnaudojimo.

Europos Parlamentas rekomenduoja pagal netipines sutartis dirbantiems darbuotojams taikyti visos ES darbuotojų kategorijas apimančias galiojančias ES direktyvas, įskaitant Darbo laiko direktyvą (2003/88/EB), Direktyvą dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (2008/104/EB), Direktyvą dėl darbo ne visą darbo dieną (97/81/EB) ir Tarybos direktyvą dėl bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (1999/70/EB).

EP taip pat pažymi, kad nestandartinių ir netipinių sutarčių proporcijos tendencija didėti pasižymi svarbiu lyčių ir kartų aspektu, nes moterys, vyresnio amžiaus ir jaunesnio amžiaus darbuotojai, dirbantys pagal nestandartines sutartis, atstovaujami neproporcingai; nurodo, kad kai kuriuose sektoriuose sparčiai vyksta struktūriniai pokyčiai; ragina valstybes nares ir Komisiją ištirti šio reiškinio priežastis ir atitinkamose srityse kovoti su šia neatitiktimi tinkamomis ir tikslingomis priemonėmis, palengvinant perėjimą prie nuolatinio darbo ir ypač skatinant imtis priemonių, kuriomis padedama vyrams ir moterims suderinti darbą ir šeimos bei asmeninį gyvenimą, pirmenybę teikiant būtent socialiniam dialogui įmonėse su darbuotojų atstovais, taip pat stebėti šių priemonių taikymą ir viešai pranešti apie padarytą pažangą; taip pat ragina Komisiją ir valstybes nares atidžiai stebėti, kad pereinant prie nestandartinių ar netipinių sutarčių nebūtų slepiamas neteisėtas darbas, o per kompetencijos mainus būtų skatinama pereiti prie veiksmingo jaunuolių ir bedarbių įtraukimo į darbo rinką, suteikiant darbuotojams ir įmonėms saugumą ir lankstumą, kurie sustiprintų galimybes įsidarbinti ir konkurencingumą;

Svarbu užtikrinti asmenų laisvą valią pasirenkant veiklą – tai reiškia, kad netipinės darbo formos turėtų būti pasirenkamos savo noru, o ne dėl didėjančių kliūčių, susijusių su galimybėmis patekti į darbo rinką, arba kokybiškų darbo vietų stokos. Ypač daugeliu atžvilgių nepalankioje padėtyje esantiems darbuotojams individualiai pritaikytos netipinės sutartys, kurias pateikia integracijos į darbo rinką socialinės įmonės, gali būti tinkamas pasirinkimas ir

gali tapti pirmuoju laipteliu į užimtumą. Netipinių darbo formų atveju pagal sutartį turėtų būti numatyta teisė į darbuotojų rengimą.

Valstybės narės turėtų rengti ankstyvos ir aktyvios intervencijos politiką, kuri leistų į darbo rinką grįžtantiems darbuotojams, visų pirma moterims, gauti individualią paramą laikotarpiu, kuris būtinas, kad darbuotojai turėtų daugiau galimybių mokytis ir keisti kvalifikaciją; bedarbiai turėtų būti remiami tiek per tvirtą socialinės apsaugos sistemą, tiek per veiksmingą aktyvios politikos sistemą, kad turėtų galimybę greitai grįžti į darbo rinką, net jeigu jų ankstesnės sutartys buvo netipinės, svarbu, kad jie liktų darbo rinkoje ir kad būtų skatinama pereiti prie stabilaus, apsaugoto ir aukštos kokybės užimtumo formų; jei į darbo rinką grįžtama sudarant netipines sutartis, šios sutartys turi užtikrinti tinkamai reglamentuotas ir saugias darbo sąlygas.

Valstybės narės, padedant socialiniams partneriams, turi veiksmingai kovoti su nelegaliu darbu, daugiausia pasitelkiant prevenciją ir atgrasomąsias nuobaudas, kad sumažinti nesaugių netipinių darbo vietų skaičių. Tačiau būtina numatyti tokios kovos specialias priemones, kuriomis kuriamos užimtumo alternatyvos, parama asmenims, siekiantiems patekti į atvirą darbo rinką, ir pan.

Būtina sukurti teisinę bazę, kuri užtikrintų tokią padėtį darbo rinkoje, kad netipinio užimtumo formos nelemtų nestabilių, nesaugių darbo santykių, susijusių su žemesniu socialinės apsaugos lygiu, mažesniu darbo užmokesčiu ir menkesnėmis tolesnio mokymosi ir mokymosi visą gyvenimą galimybėmis. Siekiant įveikti aukštą nedarbo lygį ir darbo rinkos susiskaidymą, suteikiant visiems darbuotojams lygias teises ir investuojant į darbo vietų kūrimą, įgūdžių formavimo ir mokymosi visą gyvenimą sritis būtina laipsniškai panaikinti visas aiškiai nesaugias užimtumo formas. Tam būtina apsvarstyti lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą, atsižvelgiant į dabartinę krizę, kad būtų galima padėti padidinti našumą ir darbo vietų kokybę užtikrinant saugumą ir užimtumo bei darbuotojų teisių apsaugą, ypatingą dėmesį skiriant asmenims, kurių padėtis darbo rinkoje yra nepalanki, ir tuo pačiu metu suteikti įmonėms organizacinio lankstumo galimybes, kurios leistų reaguoti į kintančius rinkos poreikius ir kurti arba mažinti darbo vietas; taip pat mano, kad struktūrinių pokyčių atveju tinkamas ir suderintas lankstumo ir užimtumo garantijų įgyvendinimas gali padėti užtikrinti didesnę darbo rinkos patikimumą. Būtina pasirūpinti ir apsimestine savarankiška veikla užsiimančiais asmenimis, kuriuos jų darbdaviai dažnai verčia dirbti nežmoniškomis sąlygomis; tokius darbdavius griežtai baudžiant. Svarbu užkardyti neteisėtą darbą, jam taikyti sankcijas. Valstybės turėtų parengti konkrečias iniciatyvas, skirtas problemoms, susijusioms su nesurandamais darbdaviais („pašto dėžutėse“ registruotomis įmonėmis), spręsti ir nuostatas



dėl bendros ir individualios atsakomybės subrangos darbų grandinėje. Europoje kyla iniciatyvų steigti bendrą ES agentūrą, skirtą neteisėto darbo prevencijai ir atskleidimui.

Siekiant šiame skyriuje aptariamų tikslų, būtina dėti pastangas subalansuotai įgyvendinti darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros politiką, toliau tęsiant įgyvendinimo padėties analizę, kuri iki šiol buvo vykdoma valstybėse narėse siekiant patikrinti, kad lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros priemonės būtų tinkamai naudojamos kartu su priemonėmis darbuotojų saugumui, ir padedant valstybėms narėms bei socialiniams partneriams taikyti lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros principus, kad šie principai būtų užtikrinti pagal socialinius teisės aktus Europos lygmeniu ir pagal skirtingų darbo rinkų specifiką, skirtingas darbo politikos ir kolektyvinių derybų tradicijas, socialinės apsaugos sistemų struktūrą, taip pat atkreipti dėmesį į tai, kad bendras mokymasis ir keitimasis gerąja patirtimi, taip pat atvirasis koordinavimo metodas, yra pagrindinės valstybių narių įvairių politinių strategijų koordinavimo priemonės.

Manytina, kad atsižvelgiant į dabartinę ekonominę padėtį, realus lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros įgyvendinimas valstybėse narėse tapo dar reikalingesnis, o socialiniai partneriai remia darbo teisės ir darbo rinkos reformas tik tuomet, jei jomis taip pat bus siekiama veiksmingai suvienodinti nuostatas, taikomas įvairių rūšių sutartims. Norint taikyti lankstumo principus reikia užtikrinti adekvačią socialinę apsaugą, kuria būtų garantuojamas tinkamas asmenų gyvenimas ir vystymasis, ypatingą paramą teikiant darbo ieškantiems asmenims ir prioritetą teikiant griežtiems darbo santykiams ir įvairias užimtumo formas reglamentuojantiems teisės aktams, grindžiamiems aiškiu instituciniu pagrindu, be to, siekiant išvengti sunkumų, kartu reikia remtis sustiprintos apsaugos mechanizmais.

Ypatingai svarbu nustatyti ir lankstumo ribas: didelio lankstumo reikalavimas darbinėje veikloje pasiekia savo ribas, kai pernelyg apriboja gyvenimo ir vystymosi galimybes ir tampa sunkiau sukurti ir išlaikyti šeimą, rūpintis šeimos nariais bei dalyvauti visuomeniniame gyvenime.

Pastebima, jog įmonės baiminasi dėl nuolatinio jų poreikių ir darbo ieškančių asmenų siūlomų įgūdžių neatitikimo, joms trūksta galimybių gauti kreditų, kurie padėtų pasamdyti darbuotojų bei investuoti, taip pat jos nepakankamai investuoja į darbo rinką, ir todėl esant dabartinei ekonomikos krizei pabrėžia ilgalaikės vizijos vystymo svarbą Europos gamybos sistemai; taip pat būtina kurti palankią verslo aplinką, užtikrinti pakankamus finansinius išteklius ir geras darbo sąlygas, bei didinti teisinį tikrumą ir skaidrumą tiek darbdaviams, tiek darbuotojams kalbant apie darbo teisės aktų taikymo apimtį ir įgyvendinimą.

Atsižvelgiant į įvairias tradicijas valstybėse narėse, bet kokios formos užimtumas turi būti siejamas su pagrindinėmis teisėmis, tarp kurių turėtų būti: teisė į tinkamą darbo užmokestį ir darbo užmokesčio skirtumų dėl lyties ir etninės kilmės panaikinimas; nediskriminavimo principo ir vienodų sąlygų taikymas ieškant darbo ir jau dirbant, teikiant mokymus ir vystant karjerą; darbuotojų sveikatos apsauga ir darbo sauga, nuostatos dėl darbo ir poilsio laiko, teisė į pensiją, jungimosi į organizacijas ir atstovavimo laisvė, teisė į kolektyvines derybas ir kolektyvinius veiksmus, mokymosi ir karjeros galimybės, taip pat apsauga darbo praradimo atveju.

Valstybės turi dėti daugiau pastangų investuojant į gebėjimus ir mokymą siekiant remti stabilų ir tvarų užimtumą; todėl ragina valstybes nares investuoti į žmones – energingai įgyvendinti ir finansuoti mokymosi strategijas, pritaikytas prie rinkos reikalavimų, pripažįstant neformaliai įgytus įgūdžius ir gebėjimus, atsižvelgiant į gyvavimo ciklo principą; be to, valstybės nacionaliniu, regionų ir vietos lygmenimis galėtų patvirtinti priemones, kuriomis būtų užtikrinta, kad kiekvienas mokyklą baigiantis jaunuolis turėtų galimybę įsidarbinti arba gauti vietą aukštojoje ar profesinio mokymo įstaigoje.

Valstybės turi įgyvendinti tvarią politiką, kuri sudarytų sąlygas visiems, įskaitant ir silpniausias bei nepalankiausias sąlygas turinčias kategorijas, veiksmingą priėjimą į darbo rinką ir galimybę geriau derinti lankstų darbą, priežiūrą ir asmeninį bei šeiminių gyvenimą, užtikrinant plačią paramą lygioms galimybėms ir visoms paslaugoms, kurių reikia šiam tikslui pasiekti, pavyzdžiui, numatant tokias priemones, kaip motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogas, lanksčias darbo valandas ir suteikiant įperkamas bei pasiekiamas vietas vaikų priežiūros įstaigose.

Užimtumo iniciatyvos turi apimti ankstyvos intervencijos priemones, skirtas bedarbiams paremti, kai darbo vietos faktiškai prarandamos, ypač siekiant sumažinti asmenų iškritimo iš darbo rinkos ir žmogiškojo kapitalo praradimo riziką. Todėl būtina skatinti valstybes nares stiprinti paramos schemas, ypač skirtas žemos kvalifikacijos darbuotojams ir neįgaliesiems, t. y., taikyti užimtumo modelius, teikti asmenines rekomendacijas, siūlyti intensyvių darbuotojų mokymą, perkvalifikavimo mokymą, subsidijuoti įdarbinimą, teikti dotacijas pradedantiems savarankiškai dirbti asmenims ir įmonėms; tačiau aiškiai pabrėžia, kad šios subsidijos turi būti tokios, kad neišstumtų tradicinių darbo vietų.

Turėtų būti panaikintos administracinės kliūtys, jei jomis nesiekiama apsaugoti darbuotojų interesų, kad būtų pagerinta verslo, ypač mažų ir vidutinių įmonių (MVI), aplinka, tačiau pabrėžia, kad svarbu užtikrinti, jog šie pokyčiai neturėtų padarinių darbuotojų saugai

arba sveikatai; atkreipia dėmesį, kad MVĮ dėl savo skaičiaus yra pagrindiniai veikėjai kovoje su nedarbu ES.

Standartiniais (tradiciniais) darbo santykiais laikomi santykiai turintys šiuos elementus:

- darbas pagal neterminuotą darbo sutartį;
- darbas visą darbo dieną (normalus darbo laikas);
- darbas darbdavio patalpose.

Nestandartiniais darbo santykiais laikoma:

- ne visas darbo laikas;
- terminuota darbo sutartis;
- sezoninis darbas;
- agentūrinis darbas.

Labai nestandartiniai<sup>251</sup> (netipiniai) darbo santykiai yra:

1. Darbas pagal poreikį (*zero hour work*). Kai kuriose šalyse gali būti sutariama, jog tokių darbuotojų valandiniai tarifai yra didesni (iki 25%) nei paprastų darbuotojų. Kai kuriose šalyse yra reikalavimai kolektyvinėse sutartyse, jog darbui pagal poreikį galima priimti dirbti darbuotojus tik tuo atveju, jei jo atsisako nuolatiniai ir ne visą darbą dirbantys darbuotojai. Gali būti sudaromos:

- Sutartys, nenumatant teisės darbuotojui atsisakyti dirbti pagal iškvietimą. Tokiu atveju darbdavys jam moka atlyginimą nepriklausomai nuo to ar duoda darbą sutartu laiku ar ne.
- Sutartys, kuriose numatyta galimybė darbuotojui atsisakyti dirbti pagal konkretų iškvietimą. Tokiu atveju mokama tik už atliktą darbą, o darbdavys turi teisę suteikti darbą darbuotoją tik esant poreikiui.

Kaip pavyzdį apie įgyvendinamą darbo santykių lankstumą galime pateikti ETT bylą *C-313/02 (Wippel)*<sup>252</sup>, kurioje teismas pasisakė, jog Direktyvai 97/81 dėl darbo ne visą darbo dieną neprieštarauja nuostatos, pagal kurias įmonės darbuotojų darbo ne visą darbo dieną darbo sutartys neapibrėžia nei savaitės darbo laiko trukmės, nei darbo laiko organizavimo, nes jie priklauso nuo reikalaujamo atlikti darbo krūvio, nustatomo kiekvienu konkrečiu atveju.

<sup>251</sup> Šiuose santykiuose gali būti keliamas klausimas - kokiai reguliavimo sričiai šie santykiai priskirtini: darbo ar civilinei teisei?

<sup>252</sup> Teisingumo Teismo 2004 m. spalio 12 d. sprendimas byloje *C-313/02 Nicole Wippel v Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG*.

Tokiu atveju sutartis turi suteikti šiems darbuotojams teisę sutikti dirbti arba atsisakyti šio darbo, kai visų kitų tos pačios įmonės darbuotojų (dirbančių „ne pagal poreikį“) darbo sutartys nustato savaitės darbo laiko trukmę ir darbo laiko organizavimą.

Į darbą pagal iškvietimą yra panašus budėjimas (*on call work*), tačiau šiuo atveju visas buvimo darbdavio žinioje laikas yra laikomas darbo laiku saugos ir sveikatos prasme.

Byloje *C-303/98 (SIMAP)* ETT konstatavo, jog gydytojų darbo laiku turi būti laikomas tik tas laikas kada jie faktiškai dirba, o jei gydytojai neprivalo būti darbdavio patalpose, o tik būti pasiekiami jų budėjimo laiku, toks laikas neįeina į darbo laiką.

Kitoje byloje Nr. *C-151/02 (Jaeger)* ETT konstatavo, jog gydytojo faktiškai neveiklūs laikotarpiai budėjimo metu direktyvos prasme turi būti laikomi darbu, be to kompensacinis poilsis tokiu atveju turi būti suteiktas nedelsiant. Pagrindinis darbo laiko požymis yra tai, kad darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir jo žinioje tam, kad prireikus nedelsdamas galėtų suteikti atitinkamas paslaugas.

Byloje Nr. *C-14/04 (Dellas)* ETT nurodė, jog lemiamas veiksnys įvertinant, ar darbuotojui budint savo darbo vietoje praleistas laikas turi „darbo laiko“ pagrindinių požymių, yra tas, kad darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir jo žinioje tam, jog prireikus galėtų nedelsdamas suteikti atitinkamas paslaugas. Todėl šias pareigas reikia laikyti patenkančiomis į šių darbuotojo funkcijų vykdymą.

Darbo apmokėjimo prasme budėjimą galima išskirti, nes už „neaktyvų“ budėjimą darbdavys gali mokėti diferencijuotą darbo užmokestį. Darbo užmokestis gali skirtis priklausomai ar budėjimas (*on-call*) yra aktyvus ar pasyvus.

2. Pagal verslo liudijimą dirbantys ir mokesčius mokantys asmenys (angl. *Freelancer*). Tai dažniausiai aukštą kvalifikaciją turintys specialistai (IT specialistai, administratoriai, vadybininkai, žurnalistai, lingvistai, foto bei audio-video paslaugų teikėjai), kurie privalo asmeniškai atlikti prisiimtą darbą. Tai labai perspektyvi darbo forma, nes asmenys turi visišką laisvę rinktis darbo pobūdį ir atitinkamai jo atsisakyti, savo nuožiūra skirsto savo darbo ir poilsio laiką. Valstybė turi spręsti tokių asmenų socialinių įmokų ir garantijų suderinamumo klausimus (pavyzdžiui, Nyderlanduose kiekvienas asmuo privalo mokėti sveikatos draudimo įmokas).

3. Individualią įmonę turintis asmuo, kurioje pats dirba ir asmeniškai rūpinasi įmonės veikla (angl. *Self employed*). Nuo *Self employed* skiriasi nuo *Freelancer* tuo, kad *Self employed* gali pasinaudoti jam suteikta teise pavesti savo darbą atlikti kitam asmeniui (darbuotojui ar subrangovui, o *Freelancer* paprastai to pagal sutartį negali).

Dažnai *Self employed* ir *Freelancer* tampa Ekonomiškai priklausančiais darbuotojais, kurių padėtis plačiau aptariama šio vadovėlio 15 skyriuje.

Klausimai:

1. Kaip Lietuvoje reglamentuojamos lanksčios darbo sutarčių sąlygos?
2. Ar galima Lietuvoje dirbti darbą pagal poreikį („zero hour“)?
3. Kuo skiriasi darbuotojas dirbantis pagal darbo sutartį, *Freelancer* ir *self employed*?  
Pateikite pavyzdžių.
4. Kokiai veiklos formai priskirtumėte advokato, notaro ir antstolio veiklą Lietuvoje?
5. Kokios socialinės garantijos taikomos nestandartiškai dirbantiems asmenims?

Literatūra:

Atypical work in the EU. Working paper. European Parliament. 2000.

## 21. Darbo laiko lankstumas

Komisijos komunikate KOM(2009) 257 dėl Bendro įsipareigojimo užimtumo srityje<sup>253</sup> yra siūlomi prioritetiniai veiksmai, kurių vienas – geriau išnaudoti ne viso darbo laiko galimybes. Komunią teigiama, jog valstybės narės turėtų parengti veiksmingas sistemas, kurias remtų Europos socialinis fondas (ESF) ir kurios padėtų išlaikyti gyvybingas darbo rinkas, optimizuotų laikinai taikomos sutrumpinto darbo laiko tvarkos ir mokymo poveikį ir drauge padėtų išvengti neigiamų pasekmių.

*Darbo laiko lankstumas.* Pastaruoju metu vyksta diskusijos dėl darbo laiką nustatančių nuostatų tobulinimą. Atsiranda vis daugiau darbų, kuriuose faktinis buvimas darbo vietoje nėra svarbus, tačiau svarbus darbo rezultato per tam tikrą laiką pateikimas. Šalys skatinamos trumpinti darbo laiką (pavyzdžiui, kaip Prancūzijoje – 35 val. per savaitę), taip pat diegti lankstumą, savaitinį darbo laiką skaičiuojant vidutiniškai per tam tikrą apskaitinį laikotarpį. Taip pat siūloma nustatyti metinį darbo valandų maksimumą, lankstesnį atostogų panaudojimą ir pan. Pavyzdžiui, Belgijoje, Graikijoje, Portugalijoje, Ispanijoje per dabartinę finansų krizę darbuotojams siūlomos įvairios lankstaus darbo laiko schemas, todėl šie klausimai labai aktyviai diskutuojami. Po to, kai 1999 m. Prancūzijoje buvo nustatyta 35 valandų darbo savaitė, daugelis įmonių ir pramonės sektorių ėmė ieškoti būdų derinti įvairias schemas leidžiančias efektyviau panaudoti darbą per nustatytą laiką, kaip antai – flexi-time (lankstus darbo laikas), individualus darbo laiko „bankas“, papildomos poilsio dienos ir aišku, ne visas darbo laikas. Panašiai darbo laiką reguliuoja ir Liuksemburgas bei Švedija.

Pagal darbo laiko reglamentavimą ES šalys gali būti skirstomos į 2 blokus:

- pirma grupė, kuri nustato maksimalų 48 valandų per savaitę darbo laiką. Šioje grupėje esančiose šalyse įstatymu nustatytas darbo laiko maksimumas yra didesnis nei vidutinis šalyje socialinių partnerių suderėtas darbo laiko vidurkis. Dažnai į tą maksimalią ribą įeina ir viršvalandžiai. Taigi maksimali riba yra realus maksimumas, kurio nevalia viršyti.
- antra grupė, kuri darbo savaitę riboja iki 40 (ar mažiau) valandų. Joje yra šalys, kuriose įstatymu nustatyta maksimali darbo laiko trukmė yra tapati darbo rinkoje dirbamam vidurkiui. Į šią valandų sumą dažniausiai neįeina viršvalandžiai. Tačiau

---

<sup>253</sup> KOM(2009) 257 galutinis. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui - Bendras įsipareigojimas užimtumo srityje.

daugelyje šalių yra nustatytos įvairios išimtys ar lankstaus darbo schemas, kuriomis galima išvengti viršvalandžių paskirstant darbo laiką.

Darbo laiko lankstumas yra normalaus savaitinio darbo laiko paskirstymas pagal kolektyvines sutartis ir (arba) įstatymus ilgesniu laikotarpiu. Ši lankstumo rūšis gali būti naudinga įmonėms, nes suteikia galimybių prisitaikyti prie svyruojančios paklausos ar kintančio darbuotojų skaičiaus ir gerai panaudoti kapitalo investicijas, pasinaudojant viršvalandžiais, lanksčiu darbo grafiku užuot dirbus iš anksto nustatytą laiką, pamainomis ir pan. Tuo būdu darbo laiko lankstumas gali padidinti našumą ir konkurencingumą.

Darbo laiko lankstumas taip pat gali reikšti darbo laiko paskirstymą asmens profesinės veiklos laikotarpiu ir profesinės veiklos ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą (tačiau nėra susijęs su įprastos darbo savaitės trukme). Tokios lankstaus darbo laiko formos taip pat gali būti naudingos darbuotojams, nes suteikia galimybių gerai derinti profesinę ir nedarbinę veiklą ir pareigas, pasinaudojant lankstaus darbo grafikai, darbo laiko apskaita, motinystės (tėvystės) ar mokslo atostogomis, galimybėmis keisti darbą visą darbo dieną į darbą ne visą darbo dieną ir atvirkščiai ir kt.

Darbo laiko lankstumas turi būti didinamas taip, kad tai būtų naudinga abiem darbo santykio šalims ir būtų atsižvelgiama tiek į įmonių interesus, tiek į darbuotojų poreikį turėti tinkamą apsaugą. Be to, darbo laikas turėtų būti organizuojamas taip, kad atitiktų darbuotojų interesus dėl galimybės geriau kontroliuoti savo laiką, o ypač dėl geresnio šeimos ir darbo suderinamumo.

Todėl, reikėtų rasti darbo laiko lankstumo ir darbuotojų apsaugos pusiausvyrą, o tai geriausiai užtikrinti taisyklėmis, nustatytomis kolektyvinėse derybose. Tokiose derybose dėl darbo laiko lankstumo reikalingas patikimas įstatymuose numatytų teisių ir socialinių garantijų pagrindas. Tai reiškia, jog reikalingos teisinės nuostatos, kurios teikia stabilumą ir gina darbuotojus bei užtikrina socialinę apsaugą dirbantiems pagal sutartis dėl darbo ne visą darbo dieną bei sudaro sąlygas įgyvendinti motinystės (tėvystės) atostogų programas ir plėtoti vaikų ir senelių priežiūros galimybes. Svarbu, kad teisės aktai būtų lankstūs ir neutralūs, taigi, socialiniams partneriams suteiktų galimybę rasti tinkamus sprendimus.

Vienas iš tradicinių darbo santykių lankstumo elementų yra ne visas darbo laikas. Ne visą darbo dieną dirbančiu vadinamas toks darbuotojas, kurio vidutinė darbo trukmė per dieną ar per savaitę yra trumpesnė nei normalų darbo laiką dirbančio darbuotojo.

*Garantijas darbuotojams dirbantiems ne visą darbo laiką nustato Europos Tarybos Direktyva 97/81/EB „Dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC)“<sup>254</sup>.*

Šia direktyva siekiama imtis priemonių, kurios skatintų užimtumą ir moterų bei vyrų lygias galimybes, ir kviečiama imtis priemonių, siekiant didesnio užimtumo, ypač naudojant lankstesnį darbo organizavimą, kuris kartu patenkintų darbuotojų pageidavimus bei konkurencijos reikalavimus. Direktyva patvirtintas susitarimas tarp socialinių partnerių taikomas ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, kurie sudarė darbo sutartį arba kurių darbo santykius apibrėžia kiekvienoje valstybėje narėje galiojantys įstatymai, kolektyvinės sutartys arba praktika. Tačiau, valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais ir remdamosi nacionaline teise, kolektyvinėmis sutartimis arba praktika, ir (arba) atitinkamo lygio socialiniai partneriai remdamiesi nacionaline darbo santykių praktika pramonėje gali dėl objektyvių priežasčių netaikyti visų arba kai kurių šio susitarimo sąlygų laikiniams darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną. Šios išimtys yra nuolat peržiūrimos, nustatant ar jų priežastys išlieka objektyvios ir pagrįstos.

Pagal direktyvą, darbuotojas, dirbantis ne visą darbo dieną yra toks darbuotojas, kurio įprastų darbo valandų skaičius, apskaičiuotas per savaitę arba pagal ne ilgesnį kaip vienerių metų darbo laiko vidurkį, yra mažesnis už panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo dieną, darbo valandas. Panašus darbuotojas, dirbantis visą darbo dieną – toje pačioje įmonėje visą darbo dieną dirbantis darbuotojas, kuris sudarė to paties tipo darbo sutartį arba palaiko tokius pačius darbo santykius ir atlieka tą patį arba panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į kitus motyvus, įskaitant darbo stažą ir kvalifikaciją (įgūdžius). Jeigu įmonėje nėra panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo laiką, leidžiama lyginti pavyzdžius atsižvelgiant į taikytiną kolektyvinę sutartį arba, jei tokios nėra – atsižvelgiant į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis arba praktiką.

Pagrindinė šios direktyvos taisyklė, neleidžianti diskriminuoti ne visą darbo laiką dirbančius darbuotojus įtvirtinama 4 straipsnyje: darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos, negu panašioms darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas. Diskriminacija nelaikomas taikomas *pro rata temporis* principas.

---

<sup>254</sup> Oficialusis leidinys L 014, 20/01/1998 p. 0009 – 0014.



Valstybėms narėms, pasikonsultavus su socialiniais partneriais pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis arba praktiką, ir (arba) socialiniams partneriams prireikus leidžiama dėl objektyvių priežasčių sudaryti specialias darbo sąlygas, susijusias su darbo stažu, darbo laiku arba kvalifikaciniu uždarbiu. Atsižvelgiant į nediskriminavimo principą, būtina nuolat peržiūrėti profesinę kvalifikaciją, susijusią su darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, galimybe naudotis specialiomis darbo sąlygomis.

Valstybės narės įsipareigoja pasitarusios su socialiniais partneriais ir remdamosi nacionaline teise arba praktika, peržiūrėti ar nėra teisinio ar administracinio pobūdžio kliūčių, kurios gali apriboti darbo ne visą darbo dieną galimybes, ir prireikus šias kliūtis pašalinti. Taip pat ir socialiniai partneriai, neviršydami savo kompetencijos ir pagal kolektyvinių sutarčių nustatytą tvarką, turi nustatyti ir peržiūrėti kliūtis, kurios gali apriboti darbo ne visą darbo dieną galimybes, ir prireikus šias kliūtis pašalinti.

Darbuotojo atsisakymas būti perkeltam iš darbo visą darbo dieną į darbą ne visą darbo dieną arba atvirkščiai neturėtų savaime būti pagrįsta priežastimi nutraukti darbo sutartį, tačiau nepažeidžiant darbo sutarties nutraukimo nuostatų pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir praktiką dėl kitų priežasčių, kurios gali būti susijusios su atitinkamos įmonės veiklos reikalavimais.

Darbaviviai turi kuo tinkamiau apsvarstyti šiuos dalykus:

- darbuotojų prašymus juos perkelti iš darbo visą darbo dieną į darbą ne visą darbo dieną, jeigu įmonėje atsiranda tokia galimybė;
- darbuotojų prašymus juos perkelti iš darbo ne visą darbo dieną į darbą visą darbo dieną arba pailginti darbo laiką, jeigu yra tokia galimybė;
- laiku pateikiamą informaciją apie įmonėje esamas darbo visą ir ne visą darbo dieną vietas, palengvinant perkėlimą iš darbo visą darbo dieną į darbą ne visą darbo dieną ir *vice versa*;
- priemones, kurios padėtų įmonėje visais lygiais plėtoti darbo ne visą darbo dieną galimybes, įskaitant kvalifikuotą darbą ir vadovaujančias pareigas, ir prireikus plėtoti darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, profesinio rengimo galimybes, skatinant kilimą tarnyboje ir profesinį judėjimą;
- tinkamą informacijos apie darbą ne visą darbo dieną įmonėje pateikimą veikiančioms organizacijoms, kurios atstovauja darbuotojams.

Nacionaliniu lygiu *ne visas darbo laikas* reglamentuojamas DK 146 str., kur nustatoma, kad susitarus ne visas darbo laikas gali būti nustatomas sumažinant savaitės darbo dienų skaičių arba sutrumpinant darbo dieną (pamainą), arba darant ir viena, ir kita. Kitas su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusias sąlygas nustato Vyriausybė, o Vyriausybės nustatytos sąlygos gali būti netaikomos, kai dėl to susitariama kolektyvinėje sutartyje. Reiškia, ne viso darbo laiko reguliavimas iš esmės gali būti kolektyvinės sutarties dalyku. DK nustato, jog darbas ne viso darbo laiko sąlygomis nesukelia jokių apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojo darbo teisių. Darbas apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui.

Ne visas darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas nustatomas darbuotojo ir darbdavio susitarimu. DK nustato garantiją kai kuriems darbuotojams dirbi ne visą darbo laiką, t.y. darbdavys privalo leisti dirbti ne visą darbo laiką:

- darbuotojo, slaugančio sergantį šeimos narį, reikalavimu pagal sveikatos įstaigos išvadą.
- darbuotojo reikalavimu dėl jo sveikatos būklės pagal sveikatos įstaigos išvadą;
- pareikalavus nėščiai moteriai, neseniai pagimdžiusiai moteriai (motinos, pateikusios darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą apie gimdymą ir auginančios vaiką, kol jam sukaks vieneri metai), krūtimi maitinančiai moteriai (motinos, pateikusios darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą, kad augina ir maitina krūtimi savo vaiką), darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų;
- darbuotojo iki aštuoniolikos metų reikalavimu;
- neįgaliojo reikalavimu pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduotą išvadą.

Lankstaus darbo laiko požymis taip pat yra viršvalandžiai. Viršvalandinį darbą Lietuvoje reguliuoja Darbo kodekso 150 straipsnis. Jame viršvalandinis darbas apibrėžiamas kaip darbas, dirbamas viršijant:

- 40 valandų per savaitę,
- sutrumpintą darbo laiką;
- nustatytą ne visą darbo laiką;

- pagal suminę darbo laiko apskaitą nustatytą darbo laiko trukmę.

Darbdavys įsakmiai gali skirti dirbti viršvalandinius darbus tik išimtiniais atvejais:

- kai dirbami darbai, būtini krašto apsaugai, ir siekiant užkirsti kelią nelaimėms bei pavojams;
- kai dirbami visuomenei būtini darbai, šalinamos atsitiktinės ar staiga atsiradusios aplinkybės dėl avarijų, gaivalinių nelaimių;
- kai būtina užbaigti pradėtą darbą, kurio dėl nenumatytos ar atsitiktinės kliūties esamomis techninėmis gamybos sąlygomis nebuvo galima užbaigti per darbo valandų skaičių, jeigu nutraukus pradėtą darbą gali sugesti medžiagos ar įrenginiai;
- kai dirbami mechanizmų arba įrenginių remonto ir atstatymo darbai, jeigu dėl jų gedimo didelis darbuotojų skaičius turėtų nutraukti darbą;
- kai darbo tęsti neatvyksta pamainininkas, jeigu dėl to gali sutrikti darbo procesas; šiais atvejais administracija turi nedelsdama, ne vėliau kaip po pusės pamainos, pakeisti pamainininką kitu darbuotoju;
- pakrovimo ir iškrovimo operacijoms ir su jomis susijusiems transporto darbams atlikti, kai būtina ištuštinti transporto įmonių sandėlius, taip pat transporto priemonėms pakrauti ir iškrauti, kad kroviniai nesusikauptų išsiuntimo bei paskirties punktuose ir būtų išvengta transporto priemonių prastovos;
- kai tai numatyta kolektyvinėje sutartyje.

Kitais atvejais viršvalandiniai darbai gali būti organizuojami tik gavus rašytinį darbuotojo sutikimą arba rašytinį darbuotojo prašymą.

DK 152 straipsnis nustato papildomą apribojimą viršvalandiniam darbui – darbuotojo viršvalandinis darbas per 2 dienas iš eilės neturi viršyti 4 valandų ir 120 valandų per metus. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta kitokia metinė viršvalandinių darbų trukmė, bet ne daugiau kaip 180 valandų per metus.

#### Klausimai:

1. Kokie darbuotojai laikomi dirbančiais ne visą darbo laiką?
2. Kokios garantijos suteikiamos lanksčiai dirbantiems darbuotojams?
3. Ar galimas Lietuvoje darbas pagal poreikį?
4. Kaip manote, ar turi būti reguliuojama darbo dienos trukmė?

## 22. Darbas pagal terminuotas darbo sutartis

Viena iš seniausių tradicinių darbo santykių lankstumo formų yra terminuoto pobūdžio darbas. Tokio darbo skirtumas nuo nuolatinio darbo yra jo terminas. Kai abiejų sutarties šalių valia dėl termino yra suderinta, problemų nekyla, tačiau atsiranda atvejų, kai sutarties termino nustatymu yra piktnaudžiaujama siekiant sumažinti darbuotojui suteikiamą socialinę apsaugą. Pavyzdžiui, paeiliui be pakankamo pagrindo sudarant terminuotas darbo sutartis darbuotojai netenka garantijų suteikiamų darbo santykių stabilumo principu, kitais atvejais yra sudaromos nepagrįstai blogesnės darbo sąlygos vien tik todėl, kad darbuotojas dirba terminuotai (laikiniai).

Nyderlanduose 1990–aisiais vis didesnę problemą kėlė tai, kad darbo rinka buvo gana nelanksti, bet valdžios institucijos negalėjo susitarti dėl darbo įstatymų atnaujinimo. Darbo organizacijai priklausantys socialiniai partneriai galiausiai buvo paraginti priimti bendrą susitarimą. Susitarimas buvo įtrauktas į teisės aktus – Lankstumo ir užimtumo garantijų aktas įsigaliojo 1999 m. Pagrindinis susitarimo tikslas – gerinti pagal laikinąsias sutartis dirbančių darbuotojų padėtį, taip mažinti nesaugumą, tačiau išsaugoti lankstumą. Jį sudarė trys toliau pateikiami pagrindiniai elementai:

- riboti viena po kitos sudaromų terminuotų darbo sutarčių skaičių iki trijų (kita darbo sutartis turi būti neterminuota);
- pašalinti kliūtis, su kuriomis susiduria laikinojo darbo agentūros;
- terminuotas darbo sutartis ir laikinojo darbo per agentūras sutartis pripažinti darbo kodekse ir nustatyti minimalią apsaugą bei užmokestį. Laikiniesiems per agentūrą įdarbintiems darbuotojams būtų taikoma kolektyvinė sutartis, užtikrinanti darbo užmokestį, mokymą ir papildomą pensiją.

Daug terminuotų darbo sutarčių sudaroma Ispanijoje (apie 34 % visų darbo sutarčių). Socialiniai partneriai pasirašė vyriausybės remiamą plataus masto susitarimą, kuriuo ribojama galimybė pernelyg dažnai sudaryti terminuotas darbo sutartis ir supaprastinami darbdaviams keliami reikalavimai. Visi darbuotojai, sudarę dvi arba daugiau terminuotų darbo sutarčių su viena bendrove ir ištarnavę eidami tas pačias pareigas daugiau nei 24 mėnesius 30 mėnesių laikotarpiu, savaime įgyja teisę sudaryti neterminuotą darbo sutartį; pagal šią sutartį privaloma išieitinė pašalpa sumažinama nuo 45 iki 33 per metus išdirbtų dienų užmokesčio.

Siekiant išvengti blogesnių darbo sąlygų pagal terminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams, *direktyva 1999/70/EB buvo patvirtintas 1999 m. birželio 28 d. Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis.*

Viena iš direktyvos priėmimo priežasčių – būtinybė imtis priemonių, kurios padidintų užimtumo, susijusio su ekonomikos augimu, intensyvumą, ypač lanksčiau organizuojant darbą, kad tai patenkintų darbuotojų pageidavimus bei konkurencijos reikalavimus. Priimant direktyvą buvo atsižvelgiama ir į kvietimą<sup>255</sup> visų atitinkamų lygių socialinius partnerius derėtis ir sudaryti susitarimus dėl šiuolaikiškesnio darbo organizavimo, įskaitant lankstesnę darbo tvarką, kad įmonės taptų našios bei konkurencingos ir kad būtų pasiekta reikiama pusiausvyra tarp lankstaus darbo organizavimo ir socialinės apsaugos.

Direktyvos tikslas – nustatyti terminuotoms darbo sutartims ir darbo santykiams taikomus bendruosius principus bei būtiniausius reikalavimus siekiant pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą, ir sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius.

Direktyva patvirtintame susitarime išreikšta socialinių partnerių pozicija, kurioje pripažįstama, kad neterminuotos sutartys yra ir bus bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma, taip pat, kad terminuotos darbo sutartys tam tikromis aplinkybėmis atliepia ir darbdavių, ir darbuotojų interesus. Šiame susitarime išdėstomi su darbu pagal terminuotas sutartis susiję bendrieji principai ir minimalūs reikalavimai, pripažįstant, kad juos išsamiai taikant būtina atsižvelgti į konkrečių nacionalinių, sektorinių ar sezoninių situacijų realijas. Jis rodo socialinių partnerių siekį sukurti bendruosius pagrindus, kurie užtikrintų vienodų sąlygų taikymą pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams apsaugant juos nuo diskriminavimo ir leistų taikyti terminuotas darbo sutartis tiek darbdaviams, tiek darbuotojams priimtinu pagrindu.

Šis susitarimas taikomas pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams, išskyrus tuos, kuriuos laikino įdarbinimo agentūra perdavė juos samdančios įmonės žinion. Susitarimo šalys ketina svarstyti, ar reikia sudaryti panašų susitarimą dėl laikino įdarbinimo per agentūras. Šiame susitarime aptariamos pagal terminuotas sutartis dirbančių darbuotojų darbo sąlygos, pripažįstant, kad dalykai, susiję su įstatymais įtvirtinta socialine apsauga, paliekami spręsti

---

<sup>255</sup> 1999 m. vasario 9 d. Tarybos rezoliucija dėl 1999 m. užimtumo gairių.

valstybėms narėms. Šiuo atžvilgiu socialiniai partneriai nurodo 1996 m. Dublino Europos Vadovų Tarybos deklaraciją dėl užimtumo, kurioje, be kita ko pabrėžiama, kad būtina plėtoti užimtumui palankesnes socialinės apsaugos sistemas, plėtojant socialinės apsaugos sistemas, galinčias prisitaikyti prie naujų darbo modelių ir suteikti tinkamą apsaugą tokį darbą dirbantiems žmonėms. Tai pat pripažįstama, kad būtina diegti naujoves į profesines socialinės apsaugos sistemas, stengiantis jas pritaikyti prie esamų sąlygų ir ypač užtikrinti teisių perdavimą. Dokumentu patvirtinama, jog tam tikriems sektoriams, profesijoms ar veiklos rūšims būdinga sudaryti terminuotas darbo sutartis, kurios gali būti tinkamos tiek darbdaviams, tiek darbuotojams. Kadangi daugiau nei pusė terminuotas darbo sutartis sudariusių Europos Sąjungos darbuotojų yra moterys, šis susitarimas gali padėti geriau užtikrinti moterų ir vyrų lygias galimybes. Greta nurodomi ir administraciniai-ekonominiai tikslai – tobulinti socialinės politikos reikalavimus, stiprinti Bendrijos ekonomikos konkurencingumą ir vengti administracinių, finansinių ar teisinių apribojimų, kurie stabdytų mažų ir vidutinių įmonių steigimą bei plėtrą.

Direktyva taikoma pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, kurių darbo sutartį arba darbo santykius apibrėžia kiekvienos valstybės narės teisė, kolektyvinės sutartys ar praktika. Valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais, ir (arba) socialiniai partneriai gali nustatyti, kad šis susitarimas netaikomas: a) pirminio profesinio mokymo santykiams ir gamybinės praktikos programoms; b) darbo sutartims ar darbo santykiams, sudarytiems ar nustatytiems pagal konkrečią valstybinę ar valstybės finansuojamą mokymo, integravimo ar profesinio perkvalifikavimo programą.

Direktyva „pagal terminuotą sutartį dirbantį darbuotoją“ apibrėžia kaip asmenį, dirbantį pagal darbo sutartį, tiesiogiai sudarytą tarp darbdavio ir darbuotojo, arba palaikantį tiesioginius darbo santykius su darbdaviu, kai darbo sutarties ar santykių pabaiga nustatoma pagal tokias objektyvias sąlygas, kaip konkreči diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis. „Panašus nuolatinis darbuotojas“ yra toje pačioje įmonėje dirbantis darbuotojas, kuris sudarė neterminuotą darbo sutartį arba palaiko neterminuotus darbo santykius ir atlieka tą patį ar panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į jo kvalifikaciją ar įgūdžius. Kaip ir įprasta nediskriminavimo srityje, direktyva leidžia ir hipotetinį palyginimą – jei toje pačioje įmonėje nėra panašaus nuolatinio darbuotojo, lyginama atsižvelgiant į taikytiną kolektyvinę sutartį arba, jei tokios sutarties nėra, lyginama atsižvelgiant į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką.

Direktyva įtvirtinamas esminis nediskriminavimo principas – pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu

panašiams nuolatiniais darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotas darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta. Tam tikrais atvejais taikomas *pro rata temporis* (proporcingo apskaičiavimo) principas. Pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų ir nuolatinių darbuotojų kvalifikacija, vertinama atsižvelgiant į jų darbo stažą, yra vienoda, nebent tokios kvalifikacijos skirtumai yra objektyviai pagrįsti.

Direktyva įtvirtinamos ir piktnaudžiavimo terminuotomis sutartimis prevencijos priemonės. Kad būtų neleidžiama piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotas darbo santykius tais atvejais, kai nėra lygiaverčių teisinių priemonių, neleidžiančių piktnaudžiauti, valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, ir (arba) socialiniai partneriai, atsižvelgdami į konkrečių sektorių ir (arba) darbuotojų kategorijų reikmes, nustato vieną ar kelias iš priemonių:

- objektyvias priežastis, pateisinančias tokių sutarčių ar santykių atnaujinimą;
- maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotų darbo sutarčių ar nustatomų darbo santykių trukmę;
- tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių.

Direktyva reikalauja, kad darbdaviai dalintųsi informacija apie įsidarbinimo galimybes. Darbdaviai turi informuoti pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus apie toje įmonėje ar įstaigoje esančias laisvas darbo vietas, užtikrindami, kad jie turėtų tas pačias galimybes užsitikrinti nuolatinės pareigas kaip ir kiti darbuotojai. Tokia informacija gali būti pateikiama tinkamoje įmonės ar įstaigos vietoje iškabinant bendrą skelbimą. Kiek įmanoma, darbdaviai turi padėti pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams naudotis tinkamo mokymosi galimybėmis tobulinant įgūdžius, skatinant kilimą tarnyboje ir plečiant profesinį mobilumą.

Kita dalis garantijų – informacija ir pasitarimai. Pagal terminuotas sutartis dirbantys darbuotojai yra įtraukiami apskaičiuojant darbuotojų skaičių, kurį viršijus pagal nacionalines nuostatas įmonėje gali būti steigiamos nacionalinėje ir Bendrijos teisėje numatytos darbuotojus atstovaujančios organizacijos.

Teisingumo Teismas *byloje C-586/10 (Küçük)*, pasisakė, jog direktyvos 1999/70/EB dėl darbo pagal terminuotas sutartis priede, 5 punkto 1 dalies a punktą reikia aiškinti taip, kad nacionalinės teisės nuostatose, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėje byloje, numatytas laikinas poreikis turėti pavaduojantį personalą iš esmės gali būti objektyvi priežastis pagal šį punktą. Vien tai, kad darbdavys gali būti priverstas naudotis pasikartojančiu ar net nuolatiniu laikinu

pavadinimu ir tokį pavadinimą taip pat galima atlikti įdarbinant darbuotojus pagal neterminuotas darbo sutartis, nereiškia, kad nėra objektyvios priežasties pagal Bendrojo susitarimo 5 punkto 1 dalies a punktą ar nėra piktnaudžiavimo pagal šį punktą. Tačiau vertindamos, ar tokia objektyvi priežastis pateisina terminuotų sutarčių ar darbo santykių atnaujinimą, valstybių narių institucijos pagal savo kompetenciją turi atsižvelgti į visas atvejo aplinkybes, įskaitant bendrą praeityje su tuo pačiu darbdaviu sudarytų terminuotų darbo sutarčių ar nustatytų darbo santykių skaičių ir trukmę.

Klausimai:

1. Kodėl darbdaviams yra patrauklus terminuotas darbas?
2. Kodėl leidžiamas darbas pagal terminuotas darbo sutartis?
3. Kaip reglamentuojamas terminuotas darbas?



## 23. Darbas per laikino įdarbinimo įmones

Modernūs gamybos procesai bei gamybos kaštų mažinimas skatina ieškoti nestandartinių darbo organizavimo formų. Pagal formos požymius paslaugų teikėjus galime suskirstyti į:

- laisvai samdomus specialistus (angl. *freelancer*);
- funkcinių paslaugų (angl. *outsourcing*) įmones;
- personalo nuomos (laikino įdarbinimo) įmones.

Dažniausiai naudojami atpažinimo požymiai yra išskiriami pagal tai, kaip jie pasiskirsto tarp darbuotojo, darbo naudotojo ir įdarbinimo įmonės, t.y. kas nustato darbo metodus ir vadovauja darbams, kas moka darbuotojui atlyginimą ir susijusius mokesčius, kieno darbo įrankiais dirbama, kas parūpina užsakymus, vykdo atsiskaitymus ir t.t.

Pirmuoju atveju pats asmuo priima užsakymus, pats juos vykdo, pats privalo įteisinti savo veiklą, sumokėti mokesčius valstybei.

Antroji forma – tai specializuotos tam tikros paslaugos įmonės, kurios pagal tarpusavio paslaugų teikimo sutartį perima tam tikras (dažniausiai pagalbines) užsakovo veiklas. Pavyzdžiui, specializuotos valymo paslaugų įmonės darbuotojai suteikia valymo paslaugą užsakovui jo teritorijoje. Šiuo atveju darbo metodus ir priemones parenka, darbams vadovauja valymo paslaugų įmonės atsakingas darbuotojas. Šio tipo santykiams vartojamas angliškas terminas „*outsourcing*“ neturi tikslaus lietuviško atitikmens. Jį galima versti kaip tiesiog kaip „paslaugos“. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas nustato, kad paslaugų sutartimi viena šalis (paslaugų teikėjas) įsipareigoja pagal kitos šalies (kliento) užsakymą suteikti klientui tam tikras nematerialaus pobūdžio (intelektines) ar kitokias paslaugas, nesusijusias su materialaus objekto sukūrimu (atlikti tam tikrus veiksmus arba vykdyti tam tikrą veiklą), o klientas įsipareigoja už suteiktas paslaugas sumokėti. Reikia pažymėti, kad šio tipo paslaugos gali atitikti ir rangos santykius. Ši paslaugų rūšis pasireiškia tuo, kad įmonė atiduoda kai kurias funkcijas ir operacijas, dažniausiai – ne pagrindines, vykdyti kitoms įmonėms, kurios užsiima būtent tokio pobūdžio veikla (pavyzdžiui: informacinės technologijos, finansų apskaita, logistika, gamyba). *Paslaugos (outsourcing)* požymiai: principas atskirk ir valdyk – tikslas yra atiduoti daugelį ne pagrindinių funkcijų ir operacijų kitoms įmonėms atlikti; darbo funkcijos atlikimas nukreiptas „savajam“ darbdaviui (pavyzdžiui, valymo paslaugų įmonės darbuotojas valymo darbus atlieka kontroliuojamas valymo paslaugų įmonės, bet kliento įmonėje);

darbdavys darbuotojų perleidimu nesiverčia kaip komercinė veikla. Literatūroje galime sutikti tokią savoką kaip „tikrasis darbuotojų perleidimas“ – tai atvejai, kada darbo sutartis yra nukreipta į darbuotojo darbo funkcijos atlikimą savajam darbdaviui, tačiau jis laikinai darbo funkciją atlieka ne savo darbdaviui, o kitam asmeniui, visiškai paklusdamas šio asmens nustatytai darbo tvarkai ir jo nurodymams. Pasibaigus perleidimo terminui, darbuotojas grįžta į savo pirmąją darbovietę ir toliau dirba savo darbdaviui.

Trečiuoju atveju personalo nuomos bendrovė specializuojasi visai kitoje specifinėje srityje – gebėjime operatyviai suteikti rinkos dalyviams – savo klientams – reikalingos specializacijos ir kvalifikacijos darbuotojus konkrečiai nustatytam laikui ir/arba konkrečiai apibrėžtam darbui atlikti. Ši bendrovė, kaip laikino įdarbinimo agentūra, neteikia darbo priemonių ir nenustatinėja metodų. Jos atsakomybė apsiriboja ir susitelkia ties aprūpinimu personalu: užtikrinant, kad reikiamas tinkamos kvalifikacijos darbuotojų skaičius galėtų dirbti užsakovo numatytą darbą sutartu laiku ir sutartoj vietoj.

Darbas per laikino įdarbinimo įmones – viena iš sparčiausiai augančių netipinių darbo formų Europos Sąjungoje per paskutinius 20 metų. Pirmosios personalo nuomos įmonės pradėjo rasti JAV XX a. pradžioje. Europą ši naujovė pasiekė tik po Antrojo pasaulinio karo. Senosiose Europos Sąjungos šalyse ši darbo forma yra seniai žinoma ir gana plačiai paplitusi, tuo tarpu naujosiose valstybėse – narėse, taip pat ir Lietuvoje, ji dar gana nauja, nors, pavyzdžiui, Slovėnija dar 1998 m. priėmė įstatymą, reglamentuojantį personalo nuomos institutą. Didžiausias skaičius visų nuomojamų darbuotojų dirba nekilnojamojo turto sektoriuje, gamyboje, administracijoje, apsaugoje bei transporto ir komunikacijų sektoriuose. Nuomojami darbuotojai dažniausiai užima administracines pareigas arba dirba aptarnaujančiu personalu. Dažniausiai tai jauni žmonės – iki 30 metų, neturintys aukštojo išsilavinimo, o vidutinis pasirenkamas personalo nuomos laikotarpis – nuo 2 iki 6 mėnesių. Literatūroje tai dar vadinama „netikruoju darbuotojų perleidimu“ – kai su darbuotoju sudaroma darbo sutartis, kurioje darbuotojas įsipareigoja darbo funkciją nuolat atlikti ne darbdaviui, o jo nurodytiems tretiesiems asmenims, visiškai paklusdamas jų nustatytai darbo tvarkai ir jų nurodymams dėl darbo atlikimo.

*Personalu nuoma, darbo nuoma, agentūrinis darbas ar darbas per laikino įdarbinimo įmones – turėtų būti suprantami kaip tokia darbo organizavimo forma, kai laikinasis darbuotojas, sudaręs darbo sutartį su laikino įdarbinimo įmone, pagal civilinę sutartį laikinai perleidžiamas laikino darbo naudotojui, kad jo naudai ir jo vadovaujamas atliktų savo darbo funkciją. Darbo nuomos mechanizmą sudaro trišaliai santykiai tarp įdarbinančios agentūros, laikino darbuotojo ir šį darbuotoją samdančios įmonės (laikino darbo naudotojo).*

Įdarbinančios agentūros su darbuotojais sudaro darbo terminuotas arba neterminuotas darbo sutartis, o su samdančia įmone – komercinę sutartį dėl darbuotojų paslaugų teikimo (paslaugų sutartį). Pagrindiniai darbo per laikino įdarbinimo įmones ir klasikinio darbo skirtumai yra tai, kad darbo funkcijos atliekamos ne darbdaviui (įdarbinančiai agentūrai), o jo nurodytam asmeniui (samdančiai įmonei), jam perduodami ir darbo rezultatai, be to, darbuotojas privalo paklusti samdančios įmonės nustatytai tvarkai. Savo ruožtu samdanti įmonė privalo garantuoti, kad su darbuotoju būtų elgiamasi taip pat, kaip su tos įmonės nuolatiniais darbuotojais. Darbo užmokestį ir visas kitas su darbo santykiais susijusias išmokas darbuotojas gauna ne iš įmonės, kurioje atlieka darbo funkcijas, o iš jį įdarbinusios agentūros. Įdarbinanti agentūra rūpinasi darbuotojo paieška, atranka, rekomendacijomis, sveikatos patikrinimu, darbo sutarties sudarymu, darbo užmokesčio apskaita ir valstybės mokesčiais, darbuotojo atleidimu iš darbo. Samdančiai įmonei tuo tarpu tenka pareiga pasirūpinti darbuotojo apmokymais, vadovavimu, darbuotojo motyvavimu, saugių darbo priemonių ir saugių darbo sąlygų užtikrinimu ir, žinoma, paslaugos apmokėjimu. Be to, kartu su įdarbinančia įmone agentūra darbuotojui nustato darbo sąlygas. Standartai, kuriuos turi atitikti darbuotojo darbas ir reikalavimai, kuriems jis privalo paklusti, nustatomi paslaugų teikimo sutartyje, sudaromoje tarp samdančios įmonės ir įdarbinančios agentūros. Darbuotojas savo ruožtu privalo būti supažindinamas su jam keliamais reikalavimais.

Darbas per laikino įdarbinimo įmones patogus kuomet reikalingi darbuotojai pakeisti nuolatinius darbuotojus, esant sezoniniams svyravimams, taip pat darbo sektoriuose, kuriuose yra didelė darbuotojų kaita arba įmonei planuojant plėsti veiklą užsienyje. Darbo nuoma leidžia išvengti darbuotojų skaičiaus didinimo, yra vienas iš būdų išbandyti darbuotojo tinkamumą darbui prieš sudarant su juo nuolatinio darbo sutartį, padeda darbdaviams surasti darbuotojus su specifine kvalifikacija, išvengiant įdarbinimo ir kitų administracinių išlaidų. Vertinant iš laikinojo darbuotojo pusės, darbo nuoma palanki toms darbuotojų kategorijoms, kurioms reikalingos lanksčios darbo sąlygos ir patogus darbo grafikas, pavyzdžiui: studentams, senyvo amžiaus asmenims ar pan. Jauniems žmonėms be darbo patirties tokiu būdu lengviau įsilieti į darbo rinką ir įgyti patirties, nes laikinas darbuotojas gali tobulinti savo įgūdžius ir sugebėjimus, naudotis nemokamais apmokymais ir užmegzti kontaktus. Neigiami aspektai vertinant darbuotojų požiūriu: visų pirma, darbo nuoma nesuteikia saugumo ir stabilumo – neužtikrinami tęstiniai darbo santykiai. Laikinas darbuotojas taip pat gali susidurti su karjeros perspektyvos problema, psichologinėmis problemomis, nulemtomis laikino darbo aspektu. Pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje net 5 proc. (1,7 mln.) visų darbuotojų yra laikinieji. Daugelis darbuotojų, priimtų į darbą agentūrų, neturi kasmetinių apmokamų

atostogų, neapmokami jų nedarbingumo lapeliai ir t. t. Profsąjungos mano, kad pagrindinė problema, dėl ko susidarė tokia situacija – nėra reikalingos teisinės apsaugos. Dažniausiai tiek agentūra, tiek kompanija pareiškia, kad nėra viena iš jų nelaiko savęs darbdave. Tačiau reiktų pažymėti, kad darbo nuomos santykių studija Nyderlanduose parodė, jog pusė visų laikinųjų darbuotojų mano, jog darbo nuoma suteikia puikias galimybes gauti nuolatinį darbą<sup>256</sup>.

Taigi dažnas darbo vietų keitimas, dvigubo darbdavio problematika, socialinės bei darbo apsaugos ir pastovaus darbo užmokesčio trūkumas laikomi neigiamais darbo nuomos aspektais darbuotojo požiūriu.

Didžiausia šių darbo santykių problema kyla ir iš valstybės nesugebėjimo juridiskai išspręsti „dvigubo darbdavio“ problematiką ir teisiškai apibrėžti su tuo susijusias agentūros bei įmonės-klientės teises ir pareigas laikinojo darbuotojo atžvilgiu. Tai liečia tokius aspektus kaip: fiksuoto darbo užmokesčio bei įvairių priedų mokėjimą, socialinių garantijų suteikimą, profesinio tobulinimosi galimybes, pavaldumą vienam ar kitam darbdaviui, atsakomybės klausimai ir t.t.

Nagrinėjant ES valstybių praktiką, siekiant apsaugoti laikinuosius darbuotojus ir reglamentuoti darbo nuomos santykius, dažniausiai pasitaikanti priemonė – licencijų išdavimas šia veikla besiverčiančioms įmonėms. Kiti apribojimai dažniausiai liečia šias darbo nuomos sritis:

- tam tikri sektorių bei specialybių apribojimai naudojantis personalo nuomos darbo santykių forma;
- darbo sutarties maksimalus terminas bei pratęsimo galimybės;
- personalo nuomos darbo santykių formos naudojimo priežastys bei aplinkybės, kurioms esant, galima naudoti laikinąjį darbą (pavyzdžiui, dauguma šalių draudžia įdarbinti laikinuosius agentūros darbuotojus streiko priimančiojoje įmonėje metu).

Darbas per laikinojo įdarbinimo įmones<sup>257</sup> yra unikali trejopo pobūdžio įdarbinimo forma, apimanti laikinuosius darbo santykius tarp laikinojo įdarbinimo agentūros (darbdavio) ir darbuotojo, kai pastarasis paskiriamas dirbti jį kontroliuojančioje įmonėje (laikinasis darbdavys), kuri naudojasi to darbuotojo paslaugomis. Darbas per laikinojo įdarbinimo įmones yra svarbi užimtumo forma daugelyje valstybių narių, šios įmonės įdarbina daugybę darbuotojų visų pirma Belgijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje, Italijoje, Nyderlanduose, Ispanijoje

<sup>256</sup> Temporary agency work in The Netherlands. Kea Tijdens ir kiti. Amsterdam, 2006. Prieiga internete: [www.uva-aiaas.net/files/working\\_paper/WP54.pdf](http://www.uva-aiaas.net/files/working_paper/WP54.pdf)

<sup>257</sup> Angl. – temporary agency work (TAW).

ir Jungtinėje Karalystėje. Be to, šioje srityje sparčiai ir kai kuriais atvejais labai ryškiai auga tiek darbuotojų skaičius, tiek sektoriaus pajamos.

Kadangi laikinai per agentūras įdarbintų darbuotojų darbas yra vis dažnesnis reiškinys, kai kuriose valstybėse narėse buvo pakeisti darbo įstatymai, siekiant nustatyti atitinkamus darbuotojo teises apsaugančius įpareigojimus darbo teikėjui ir įdarbinančiai įmonei. „Trišaliai santykiai“ tarp įdarbinančios įmonės, darbuotojo ir agentūros paprastai atsiranda, kai laikino įdarbinimo agentūra įdarbina laikiną darbuotoją ir po to šį darbuotoją persamdo įdarbinanti įmonė tam tikroms darbo užduotims atlikti, sudarant komercinę sutartį. Taip darbuotojas atsiduria „dvigubo įdarbinimo“ padėtyje ir tai dar labiau sunkina sudėtingus darbo santykius<sup>258</sup>.

Daugelyje valstybių narių laikinas darbas per agentūras reglamentuojamas mišriai: įstatymais, kolektyvinėmis darbo sutartimis ir savireguliacijos priemonėmis<sup>259</sup>. Komisijos direktyvos dėl laikinai per agentūras įdarbintų darbuotojų darbo sąlygų pasiūlyme siekiama nustatyti nediskriminavimo principą, užtikrinsiantį, kad laikinai per agentūras įdarbintiems darbuotojams nebūtų taikomos mažiau palankios sąlygos, nei „įdarbinančios įmonės“ „nuolatiniams“ darbuotojams taikomos sąlygos<sup>260</sup>. Panašių problemų gali kilti tais atvejais, kai darbuotojai dalyvauja išplėstose subrangos grandinėse. Kelios valstybės narės bandė spręsti šias problemas, nustatydamos, kad pagrindiniai rangovai yra atsakingi už subrangovų įsipareigojimus pagal bendrosios ir individualiosios atsakomybės sistemą. Tokia sistema skatina pagrindinius rangovus stebėti, ar jų komerciniai partneriai laikosi darbo teisės aktų. Tačiau teigiama, kad tokios taisyklės gali apriboti užsienio bendrovių subrangą ir todėl sudaryti kliūtis laisvai teikti paslaugas vidaus rinkoje. Naujausioje teismų praktikoje, susijusioje su darbuotojų komandiravimu, tokia sistema vertinama kaip tinkama procedūrinė priemonė, apsauganti teisę į minimalų darbo užmokestį, kai tokios darbuotojų apsaugos formos reikia, ji yra proporcinga ir atitinka viešąjį interesą<sup>261</sup>.

Darbas per laikinojo įdarbinimo įmones tenkino ne tik su lankstumu susijusius įmonių poreikius, bet ir darbuotojų poreikį suderinti profesinį ir privatų gyvenimą. Tokiu būdu jis prisideda prie darbo vietų kūrimo ir dalyvavimo darbo rinkoje bei integracijos į ją. Ilgainiui

<sup>258</sup> Laikinai per agentūras įdarbintų darbuotojų darbas išsiplėtusioje Europos Sąjungoje, Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, 2006 m., p. 1.

<sup>259</sup> *ibid.*

<sup>260</sup> Iš dalies pakeistas pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl laikinai įdarbintų darbuotojų darbo sąlygų, COM(2002) 701.

<sup>261</sup> Jei ši sistema yra būtina ir proporcinga, Europos Teisingumo Teismas nusprendė, kad Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje 5 straipsnis, aiškinamas atsižvelgiant į EB sutarties 49 straipsnį, nedraudžia taikyti tokios sistemos kaip reikiamos priemonės, jei nesilaikoma šios direktyvos nuostatų. Žr. 2004 m. spalio 12 d. ETT sprendimą byloje C-60/03 *Wolff ir Müller* [2004] ECR I-9553.

įvairiose Europos šalyse agentūrinis darbas tapo labai populiarus, tačiau ėmė skirtis ir tokį darbą dirbančių darbuotojų teisinė padėtis, statusas ir darbo sąlygos. Valstybės narės, siekdamos lanksčiai išspręsti su darbo rinkų bei darbo santykių įvairove susijusias problemas, ėmė leisti socialiniams partneriams nustatyti darbo ir įdarbinimo sąlygas taip, kad būtų užtikrinta bendro lygio laikinųjų darbuotojų apsauga.

Siekiant užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir pagerinti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones kokybę užtikrinant, kad laikiniems darbuotojams būtų taikomas nustatytas vienodo požiūrio principas ir kad laikinojo įdarbinimo įmonės būtų pripažintos darbdaviais, tuo pat metu atsižvelgiant į poreikį nustatyti tinkamą darbo per laikinojo įdarbinimo įmones naudojimo sistemą, *siekiant veiksmingai prisidėti prie darbo vietų kūrimo ir lanksčių darbo formų plėtojimo, buvo priimta ES direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones*<sup>262</sup>.

Ši direktyva taikoma darbuotojams, pasirašiusiems darbo sutartį ar turintiems darbo santykių su laikinojo įdarbinimo įmone, kurie paskirti laikinai dirbti įmonėse laikinojo darbo naudotojose joms prižiūrint ir vadovaujant. Taip pat ši direktyva taikoma valstybinėms ir privačioms įmonėms, kurios yra laikinojo įdarbinimo įmonės ar įmonės laikinojo darbo naudotojos, vykdančios ekonominę veiklą, neatsižvelgiant į tai, ar jos veikia siekdamos pelno. Tačiau valstybės narės, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais, gali numatyti, kad ši direktyva netaikoma darbo sutartims, sudarytoms pagal konkrečią viešą ar viešai remiamą profesinio mokymo, integracijos ar perkvalifikavimo programą, ar pagal tokią programą atsiradusiems santykiams.

Direktyva apibrėžia pagrindines sąvokas:

- laikinojo įdarbinimo įmonė – fizinis ar juridinis asmuo, kuris pagal nacionalinę teisę sudaro darbo sutartis ar turi darbo santykių su laikinaisiais darbuotojais, siekiant paskirti juos laikinai dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje jai prižiūrint ir vadovaujant;
- laikinasis darbuotojas – darbuotojas, pasirašęs darbo sutartį ar turintis darbo santykių su laikinojo įdarbinimo įmone, kuris paskiriamas laikinai dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje jai prižiūrint ir vadovaujant;
- įmonė laikinojo darbo naudotoja – fizinis ar juridinis asmuo, kuriam ir kurio prižiūrimas bei vadovaujamas laikinai dirba laikinasis darbuotojas;

---

<sup>262</sup> Oficialusis leidinys L 327. 2008. P. 0009-0014.

- paskyrimas – laikotarpis, kurį laikinasis darbuotojas paskirtas laikinai dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje jai prižiūrint ir vadovaujant;
- pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos – darbo ir įdarbinimo sąlygos, nustatytos įstatymuose, kituose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ir (arba) kitose bendro pobūdžio privalomose nuostatose, galiojančios įmonėje laikinojo darbo naudotojoje ir susijusios su:
  - darbo laiko, viršvalandžių, pertraukų, poilsio laiko, naktinio darbo, atostogų ir valstybinių švenčių trukme;
  - darbo užmokesčiu.

Valstybės narės negali nustatyti, kad darbuotojai, darbo sutartys ar darbo santykiai nepriskiriami šios direktyvos taikymo sričiai vien dėl to, kad jie susiję su ne visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais, pagal terminuotą darbo sutartį dirbančiais darbuotojais ar asmenimis, pasirašiusiais darbo sutartį ar turinčiais darbo santykių su laikinojo įdarbinimo įmone.

Direktyva nurodo, jog naudojimosi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones draudimai ar apribojimai valstybėse yra pateisinami tik dėl bendrojo intereso, visų pirma susijusio su laikinųjų darbuotojų apsauga, darbuotojų sveikatos ir saugos darbe reikalavimais arba poreikiu užtikrinti, kad darbo rinka veiktų tinkamai ir kad būtų užkirstas kelias pažeidimams.

Direktyva leidžia valstybėms nustatyti laikinojo įdarbinimo įmonių registravimo, licencijavimo, sertifikavimo, finansinių garantijų ar stebėsenos reikalavimus.

Kaip minėta, vienas pagrindinių direktyvos tikslų – *vienodo požiūrio principo* įgyvendinimas. Tai reiškia, kad laikinųjų darbuotojų pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos jų paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją laikotarpiu turi būti bent tokios, kokios būtų taikomos, jei ta įmonė būtų juos tiesiogiai įdarbinusi tai pačiai darbo vietai užimti. Ypatingai atkreipiamas dėmesys dėl įmonėje-naudotojoje galiojančių taisyklių dėl: a) nėščių moterų bei maitinančių motinų apsaugos ir vaikų bei jaunimo apsaugos ir b) vienodo požiūrio į vyrus bei moteris ir bet kokių veiksmų kovojant su diskriminacija dėl lyties, rasės ar etninės kilmės, religijos, įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos, kurios yra nustatytos įstatymuose ir kituose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ir (arba) kitose bendro pobūdžio nuostatose. Dėl darbo užmokesčio valstybės narės, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais, gali numatyti, kad būtų taikoma aukščiau minėto vienodo požiūrio principo išimtis, kai laikinieji darbuotojai, pasirašiusiems neterminuotą darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone, tarp paskyrimų mokamas darbo užmokestis. Direktyvoje leidžiami nukrypimai nuo vienodo vertinimo principo, bet labai griežtomis sąlygomis:

- Kai kuriose valstybėse narėse asmenims, dirbantiems per laikinojo įdarbinimo įmones, gali būti siūloma nuolatinė darbo sutartis su tokia įmone, užtikrinant darbo užmokesčio mokėjimą tarp paskyrimų. Tam tikromis aplinkybėmis valstybės narės gali numatyti išimtis taikant vienodo darbo užmokesčio principą.
- Kai kuriose valstybėse darbas per laikinojo įdarbinimo įmones taip pat arba daugiausiai reglamentuojamas kolektyvinėmis sutartimis tarp socialinių partnerių. Pasitarusios su jais, valstybės narės gali leisti joms sudaryti kolektyvines sutartis, kurių nuostatos gali neatitikti vienodo vertinimo principo. Bendrą per laikinojo įdarbinimo įmones dirbančių asmenų apsaugą būtina užtikrinti visomis aplinkybėmis.
- Griežtomis sąlygomis ir remdamosi sutartimi tarp socialinių partnerių valstybės narės gali numatyti nukrypimus nuo vienodo vertinimo principo. Jos taip pat gali nustatyti kvalifikacinį laikotarpį siekdamos pritaikyti vieno požiūrio principą. Bet koku atveju valstybės narės privalės imtis priemonių užkirsdamos kelią piktnaudžiavimui ir ypač kartotiniam paskyrimui, leidžiančiam apeiti direktyvos nuostatas.

Direktyva taip pat nustato garantijas galimybei įsidarbinti, kolektyvinei infrastruktūrai bei profesiniam mokymui. Laikinieji darbuotojai turi būti informuojami apie įmonėje laikinojo darbo naudotojoje esančias laisvas darbo vietas, kad jiems būtų suteiktos tokios pačios galimybės susirasti nuolatinį darbą kaip ir kitiems tos įmonės darbuotojams. Tokia informacija gali būti teikiama bendru skelbimu, esančiu tinkamoje vietoje įmonėje, kuriai ir kurios prižiūrimi dirba laikinieji darbuotojai. Valstybės narės turi imtis visų reikiamų veiksmų, kad užtikrintų, jog visos sąlygos, draudžiančios arba kliudančios įmonei laikinojo darbo naudotojai ir laikinajam darbuotojui sudaryti darbo sutartį ar turėti darbo santykių po to, kai baigiasi jo paskyrimas, būtų niekinės ar jas būtų galima paskelbti niekinėmis. Tokia nuostata nepažeidžia nuostatų, pagal kurias laikinojo įdarbinimo įmonės gauna pagrįstą atlygį už įmonėms laikinojo darbo naudotojoms suteiktas paslaugas, susijusias su laikinųjų darbuotojų paskyrimu, įdarbinimu ir mokymu.

Laikinojo įdarbinimo įmonės negali imti iš darbuotojų jokių mokesčių už jų įdarbinimą įmonėje laikinojo darbo naudotojoje arba už darbo sutarties sudarymą ar darbo santykių turėjimą su įmone laikinojo darbo naudotoja pasibaigus paskyrimui toje įmonėje.

Laikiniesiems darbuotojams turi būti suteikiama galimybė naudotis įmonėje laikinojo darbo naudotojoje esančiais patogumais ar kolektyvine infrastruktūra, ypač valgykla, vaikų



priežiūros ir transporto paslaugomis, tomis pačiomis sąlygomis, kuriomis jais naudojami tiesiogiai įmonės įdarbinti darbuotojai, išskyrus atvejus, kai skirtingų sąlygų taikymas yra pateisinamas dėl objektyvių priežasčių.

Taip pat valstybės narės pagal savo nacionalines tradicijas ir praktiką imasi tinkamų priemonių arba skatina socialinių partnerių dialogą, kad:

- pagerintų laikinųjų darbuotojų galimybes naudotis laikinojo įdarbinimo įmonių mokymo ir vaikų priežiūros paslaugomis net ir laikotarpiais tarp paskyrimų, kad būtų stiprinama jų karjeros raida ir didinamas jų gebėjimas įsidarbinti;
- pagerintų laikinųjų darbuotojų galimybes dalyvauti įmonių laikinojo darbo naudotojų darbuotojams skirtame mokyme.

Direktyva nustato ir atstovavimo garantijas laikiniams darbuotojams. Valstybių narių nustatytais sąlygomis laikinieji darbuotojai įskaičiuojami apskaičiuojant ribą, kurią viršijus laikinojo įdarbinimo įmonėje turi būti suformuojami ES bei nacionalinėje teisėje ir kolektyvinėse sutartyse numatyti darbuotojams atstovaujantys organai. Arba, valstybės narės gali numatyti, kad jų nustatytais sąlygomis laikinieji darbuotojai būtų įskaičiuojami apskaičiuojant ribą, kurią viršijus įmonėje laikinojo darbo naudotojoje turi būti suformuojami Bendrijos bei nacionalinėje teisėje ir kolektyvinėse sutartyse numatyti darbuotojams atstovaujantys organai, tarsi tai būtų darbuotojai, įmonės laikinojo darbo naudotojos tiesiogiai įdarbinti tam pačiam laikotarpiui.

Svarbi ir darbuotojų atstovų informavimo garantija. Vadovaudamiesi nacionalinėmis ir ES nuostatomis dėl informavimo ir konsultavimosi (pavyzdžiui, direktyvos 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje<sup>263</sup>), įmonė laikinojo darbo naudotoja, teikdama pagal nacionalinės ir Bendrijos teisės aktus įsteigtiems darbuotojams atstovaujantiems organams informaciją apie užimtumo padėtį toje įmonėje, turi pateikti tinkamą informaciją apie naudojamąsi laikinųjų darbuotojų paslaugomis.

Lietuvoje agentūrinį darbą reglamentuoja Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas<sup>264</sup>. Šis įstatymas įgyvendina direktyvą ir nustato darbo santykių tarp laikinųjų darbuotojų ir laikinojo įdarbinimo įmonių ypatumus, įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones santykiuose dalyvaujančių asmenų teises ir pareigas.

Įdarbinimo įmonė, siekdama įgyvendinti darbdavio pareigą sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, privalo įsitikinti, kad siunčiami dirbti

---

<sup>263</sup> OL L 80, 2002. P. 29.

<sup>264</sup> Valstybės žinios. 2011. Nr. 69-3287.

laikinieji darbuotojai dirbs darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus atitinkančiomis darbo sąlygomis. Darbo naudotojas privalo laikiniesiems darbuotojams užtikrinti tinkamas, saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas. Darbo naudotojas laikinajam darbuotojui leidžia pradėti dirbti tik tada, kai laikinasis darbuotojas yra informuotas apie esamus ir galimus rizikos veiksnius ir apsaugojimo nuo jų priemonių panaudojimą, instrukuotas saugiai dirbti konkrečioje darbo vietoje, nepaisant to, kad įdarbinimo įmonėje buvo nustatyta tvarka instrukuotas ir apmokytas saugiai dirbti. Darbo naudotojas laikiniesiems darbuotojams privalo suteikti informaciją apie paskirtus darbuotojus, atsakingus už pirmosios pagalbos suteikimą, taip pat jie turi būti supažindinti su evakavimo planais. Darbo naudotojas privalo iki darbo pradžios pasirašytinai supažindinti laikinąjį darbuotoją su darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais jo darbą darbo naudotojui reglamentuojančiais teisės aktais, taip pat su taikomais darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimais. Darbo naudotojo darbuotojų saugos ir sveikatos specialistai, organizuojantys darbuotojų saugos ir sveikatos prevencines priemones, ir darbuotojų atstovai privalo būti informuoti apie laikinųjų darbuotojų darbo pradžią ir pabaigą darbo naudotojo naudai. Už darbo naudotojui laikinojo darbuotojo padarytą žalą atsako įdarbinimo įmonė Civilinio kodekso nustatyta tvarka.

Laikiniesiems darbuotojams nedarbo laikotarpiai tarp siuntimų dirbti, kai darbuotojas nevyko į darbą, neapmokami, jeigu laikinojo darbuotojo darbo užmokestis darbo pas darbo naudotoją laikotarpiu yra bent toks, koks būtų taikomas, jeigu darbo naudotojas būtų jį tiesiogiai įdarbinęs toje pačioje darbo vietoje, ir tokie laikotarpiai sudaro iki 5 darbo dienų iš eilės. Už ilgesnį kaip 5 darbo dienos iš eilės laikotarpį tarp siuntimų dirbti laikinajam darbuotojui turi būti mokama ne mažiau kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga.

Įstatymas darbo naudotojui draudžia:

- pavesti laikinajam darbuotojui atlikti streikuojančių darbo naudotojo darbuotojų darbo funkcijas;
- sudaryti laikinojo įdarbinimo sutartį, siekiant pakeisti darbo naudotojo buvusius darbuotojus;
- diskriminuoti laikinuosius darbuotojus tokią pačią ar lygiavertę darbo funkciją atliekančių darbo naudotojo darbuotojų atžvilgiu (sudaryti laikiniesiems darbuotojams mažiau palankias darbo sąlygas);
- riboti laikinųjų darbuotojų profesinio mokymo ir kvalifikacijos kėlimo galimybes;

- riboti laikinųjų darbuotojų nuolatinio įsidarbinimo galimybes.

Klausimai:

1. Kokia darbo nuomos santykių esmė?
2. Kokia darbo nuomos santykių nauda jos šalims?
3. Kokie pagrindiniai reikalavimai keliama darbo nuomai?
4. Kodėl laikinai per agentūrą įdarbintam darbuotojui reikia paaiškinti jo statusą?
5. Kokios šalims iškyla problemos vykdant agentūrinį darbą?

Literatūra:

D. Storrie. Temporary agency work in the European Union. European Foundation for the improvement of living and working conditions // Prieiga internete: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/02/en/1/ef0202en.pdf>.

## LITERATŪRA

### ES ir tarptautiniai norminiai aktai

1. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija // OL C 364, 2000 12 18, P. 1.
2. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija // OL 1989, C 323.
3. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001. Nr. 49-1704.
4. 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas Nr. 883/2004 „Dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo“ // Official Journal, L166 30/04/2004.
5. 2009 m. rugsėjo 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas 987/2009, nustatantis Reglamento (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo įgyvendinimo tvarką // Official Journal, L284 30/10/2009.
6. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ // OL L 299, 2003 11 18, p. 9.
7. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2008/104/EB „Dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones“ // OL L 327, 2008 12 5, p. 9-14.
8. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje // OL L 18, 1997 1 21, p. 1.
9. Europos Tarybos 1968 m. spalio 15 d. reglamentas (EEB) Nr. 1612/68 „Dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje“ // OL L 257, 1968 10 19, p. 2.
10. Europos Tarybos 1971 m. birželio 14 d. reglamentas (EB) 1408/71 „Dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir jų šeimų nariams, persikeliantiems Bendrijoje“ // OL L 149, 1971 07 05, p. 2.
11. Europos Tarybos 1972 m. kovo 21 d. reglamentas (EEB) Nr. 574/72 nustatantis reglamento (EEB) Nr. 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims, savarankiškai dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, persikeliantiems Bendrijoje, įgyvendinimo tvarką // OL L 074, 1972 03 27, p.1.
12. Tarybos 1994 m. birželio 22 d. direktyva Nr. 94/33/EB „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“ // OL L 216, 1994 08 20. P. 12–20.
13. Tarybos direktyva 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“. OL L 82, 2001 03 22, p. 16.

14. Tarybos direktyva 97/81/EEB „Dėl bendrojo susitarimo dėl ne visą darbo dieną dirbančių asmenų, sudaryta tarp UNICE, CEEP ir ETUC“ // OL J 14, 1998 1 20, p. 9.
15. Tarybos direktyva 99/70/EEB „Dėl Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis“ // OL L 175, 1999 7 10, p. 43.

### **Lietuvos Respublikos Konstitucija, Konstitucinio teismo nutarimai**

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992. Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1997 m. kovo 12 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 5 straipsnio, Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 8 straipsnio antrosios dalies 1 punkto ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 26 d. nutarimo Nr. 142 "Dėl Lietuvos Respublikos 1995 m. vasario 20 d. nutarimo Nr. 266 "Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklių patvirtinimo" dalinio pakeitimo" 1 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios. 1997. Nr. 23–546.
3. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2000 m. vasario 10 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinių pensijų įstatymo 11 straipsnio 4 dalies, Lietuvos Respublikos asmenų, nukentėjusių nuo 1939-1990 metų okupacijų, teisinio statuso įstatymo 8 straipsnio 30 dalies 2 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. liepos 3 d. nutarimu Nr. 829 „Dėl 1939-1990 metų okupacijų represinių struktūrų, tarnybų ir pareigų, kurias ėjusiems asmenims neskiriamos nukentėjusiųjų asmenų valstybinės pensijos, sąrašo patvirtinimo“ patvirtinto sąrašo „1939-1990 metų okupacijų represinių struktūrų, tarnybų ir pareigų, kurias ėjusiems asmenims neskiriamos nukentėjusiųjų asmenų valstybinės pensijos“ 9 bei 12 punktų atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos valstybinių pensijų įstatymo 11 straipsnio 4 daliai“ // Valstybės žinios. 2000. Nr. 14-370.
4. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2002 m. balandžio 23 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos ir prokuratūros pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo (2000 m.

gegužės 2 d. redakcija) 7 straipsnio 1 ir 2 dalių, 16 straipsnio 6 dalies ir 9 dalies 2 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 20 d. nutarimu Nr. 83 „Dėl vidaus reikalų, specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos ir prokuratūros pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo ir mokėjimo nuostatų patvirtinimo ir tarnybos laiko, kurio reikia procentiniam priedui už ištarnautus metus gauti, nustatymo“ patvirtintų vidaus reikalų, specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos ir prokuratūros pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo ir mokėjimo nuostatų (1998 m. lapkričio 20 d. redakcija) 31.3 punkto atitikties Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos ir prokuratūros pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo (2000 m. gegužės 2 d. redakcija) 7 straipsnio 1 daliai“ // Valstybės žinios. 2002. Nr. 43-1636.

5. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2002 m. birželio 19 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinių pensijų įstatymo 7, 11, 15 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinių pensijų įstatymo 7 straipsnio 1 bei 4 dalių ir Lietuvos Respublikos Prezidento įstatymo 20 straipsnio 2 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios. 2002. Nr. 62-2515.
6. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymo 69 straipsnio 2 dalies, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio (2000 m. kovo 16 d. redakcija) 1 dalies 9 punkto ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymo 2 straipsnio (1999 m. gruodžio 16 d. redakcija) 1 dalies 5 punkto bei 23 straipsnio (1994 m. gruodžio 21 d., 2000 m. gruodžio 21 d., 2001 m. gegužės 8 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios. 2002. Nr. 113-5057.
7. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2003 m. liepos 4 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, Kalėjų departamento, jam pavaldžių įstaigų ir valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 11 straipsnio 2 dalies (2000 m. gruodžio 21 d. redakcija) ir 13 straipsnio 3 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. vasario 20 d. nutarimu Nr. 83 patvirtintų Vidaus reikalų, specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, Kalėjų departamento, jam pavaldžių įstaigų ir valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo ir mokėjimo nuostatų

25 punkto 2 pastraipos (2001 m. gegužės 25 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir šių nuostatų 5 punkto atitikties Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, Kalėjų departamento, jam pavaldžių įstaigų ir valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 16 straipsnio 4 daliai“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 68-3094.

8. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2003 m. gruodžio 3 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinių pensijų įstatymo, Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo pakeitimo ir papildymo“ nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 18 d. nutarimu Nr. 1156 patvirtintų Valstybinių socialinio draudimo pensijų skyrimo ir mokėjimo nuostatų 84 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 45 straipsnio 4 daliai (1994 m. liepos 18 d. redakcija)“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 115-5221.
9. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2005 m. vasario 7 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000 m. gegužės 8 d. nutarimu Nr.506 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“ patvirtintų Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų 37 punkto (2000 m. gegužės 8 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 29 straipsnio 1 daliai (1999 m. gruodžio 23 d., 2001 m.; liepos 5 d. redakcijos) // Valstybės žinios. Nr. 19-623.
10. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2010 m. balandžio 20 d. sprendimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2002 m. lapkričio 25 d., 2003 m. gruodžio 3 d., 2006 m. sausio 16 d., 2007 m. rugsėjo 26 d., 2007 m. spalio 22 d., 2007 m. lapkričio 22 d., 2008 m. gruodžio 24 d. nutarimų ir 2009 m. sausio 15 d. sprendimo nuostatų išaiškinimo“ // Valstybės žinios. 2010. Nr. 46-2219.
11. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2012 m. birželio 29 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos pensijų sistemos reformos įstatymo, jo pakeitimo ir papildymo įstatymų nuostatų atitikties“ // Valstybės žinios. 2012. Nr. 78-4063.

## **Lietuvos Respublikos įstatymai**

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992. Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.
3. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios. 1991 Nr. 34–933.
4. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 82–2478.
5. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas. // Valstybės žinios, 2005. Nr. 67-2406.
6. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2004. Nr. 4-26.
7. Lietuvos Respublikos Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1999. Nr. 110-3207.
8. Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. I-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo" // Valstybės žinios. 1994. Nr. 49-913. Konvencijų tekstus žr. Valstybės žinios. 1996. Nr. 27-647; Nr. 28-670; Nr. 30-735.
9. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003. Nr. 70-3170.
10. Lietuvos Respublikos Europos Sąjungos institucijų darbuotojų ir Europos Parlamento narių pensinių teisių išsaugojimo ir perkėlimo įstatymas // Valstybės žinios. 2009. Nr.141-6196.
11. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų garantijų įstatymas // Valstybės žinios. 1990. Nr. 30-711).
12. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 111-3574.
13. Lietuvos Respublikos mokslininkų valstybinių pensijų laikinasis įstatymas // Valstybės žinios. 1995. Nr. 1-4.
14. Lietuvos Respublikos papildomo savanoriško pensijų kaupimo įstatymas // Valstybės žinios. 1999. Nr. 55-1765.
15. Lietuvos Respublikos pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas // Valstybės žinios. 1994. Nr. 99-1958.
16. Lietuvos Respublikos pensijų fondų įstatymas // Valstybės žinios. 1999. Nr. 55-1765.



17. Lietuvos Respublikos pensijų kaupimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 75-3472.
18. Lietuvos Respublikos pensijų sistemos reformos įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 123-5511.
19. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 34-933.
20. Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. lapkričio 12 d. nutarimas Nr. IX-1187 „Dėl valstybės ilgalaikės raidos strategijos“ // Valstybės žinios. 2002. Nr. 113-5029.
21. Lietuvos Respublikos Seimo 2011 m. gegužės 24 d. nutarimas Nr. XI-1410 „Dėl valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemos pertvarkos gairių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2011. Nr. 66-3103.
22. Lietuvos Respublikos Socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinasis įstatymas // Valstybės žinios. 2009. Nr. 152-6820.
23. Lietuvos Respublikos Socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinojo įstatymo 1,5,7,8 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 2011. Nr. 132-6717.
24. Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1996. Nr. 55-1287; 2002. Nr. 123-5512.
25. Lietuvos Respublikos teisėjų valstybinių pensijų įstatymas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 73-3088.
26. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006. Nr. 73-2762.
27. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio aprūpinimo sistemos pagrindų įstatymas // Valstybės žinios. 1990. Nr. 32-761.
28. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sandaros įstatymas // Valstybės žinios. 2008. Nr. 137-5378.
29. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 17-447; 2004. Nr. 171-6295.
30. Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas // Valstybės žinios. 1994. Nr. 59-1153; 2005. Nr. 71-2555.
31. Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo senatvės pensijų išankstinio mokėjimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003. Nr. 114-5116.
32. Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas // Valstybės žinios. 1999. Nr. 60-1945.

### **Lietuvos Respublikos poįstatyminiai teisės aktai**

1. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, Darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, Darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 48–2120, Valstybės žinios. 2003. Nr. 49 (atitaisymas).
2. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“ // Valstybės žinios, 1994, Nr. 19-313;
3. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 22 d. nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 39–1787.
4. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimas Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 73–3375.
5. Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro ir Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2008 m. spalio 15 d. įsakymas Nr. ISAK-2795/A1-347 „Dėl mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2008. Nr. 122-4647.
6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. spalio 1 d. nutarimas Nr. 1047 „Dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008-2010 metų programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2008. Nr. 124-4718.
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 18 d. nutarimas Nr. 1156 „Dėl valstybinių socialinio draudimo pensijų skyrimo ir mokėjimo nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 1994. Nr. 91-1981.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. kovo 3 d. nutarimas Nr. 316 „Dėl valstybinių socialinio draudimo pensijų skyrimo ir mokėjimo Lietuvos Respublikos piliečiams, nuolat gyvenantiems užsienyje, tvarkos“ // Valstybės žinios. 1995. Nr. 21-493.

9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. spalio 28 d. nutarimas Nr. 1191 „Dėl savanoriškojo socialinio draudimo ligos ir motinystės pašalpoms taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 1997. Nr. 98-2497.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000 m. balandžio 26 d. nutarimas Nr. 465 „Dėl pensijų sistemos reformos koncepcijos“ // Valstybės žinios. 2000. Nr. 36-998.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000 m. kovo 23 d. nutarimas Nr. 339 „Dėl valstybinio savanoriškojo socialinio pensijų draudimo taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2000. Nr. 26-696.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 12 d. nutarimas Nr. 853 „Dėl Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 metų ilgalaikės strategijos // Valstybės žinios. 2002. Nr. 60-2424.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 6 d. nutarimas Nr. 827 „Dėl strateginio planavimo metodikos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002. Nr. 57-2312).
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gruodžio 31 d. nutarimas „Dėl elektroninės valdžios koncepcijos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 2-54.
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 13 d. nutarimas Nr. 41 „Dėl pritarimo Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Jungtinių Amerikos Valstijų Vyriausybės susitarimui dėl socialinio draudimo pensijų mokėjimo į užsienį“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 5-211.
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. gruodžio 24 d. nutarimas Nr. 1656 „Dėl nedarbo socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2004. Nr. 186-6939.
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. birželio 14 d. nutarimas Nr. 647 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2005. Nr. 75-2725.
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. lapkričio 22 d. nutarimas Nr. 1270 „Dėl nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos“ // Valstybės žinios. 2005. Nr. 139-5019.
19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. lapkričio 24 d. nutarimas Nr. 1235 „Dėl tipinės Lietuvos Respublikos ir kitos valstybės sutarties dėl socialinės apsaugos projekto patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2008. Nr.139-5500.
20. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. balandžio 15 d. nutarimas Nr. 263 „Dėl paskolos Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos“ // Valstybės žinios. 2009. Nr.43-1665.

21. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. gruodžio 23 d. nutarimas Nr. 1762 „Dėl Lietuvos Respublikos Europos Sąjungos institucijų darbuotojų ir Europos parlamento narių pensinių teisių išsaugojimo ir perkėlimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2009. Nr.158-7148.
22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. birželio 28 d. posėdžio protokolas Nr. 24 „Dėl valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemos pertvarkos“.
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. gruodžio 1 d. nutarimas „Dėl nacionalinės jaunimo politikos 2011-2019 metų plėtros programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2010. Nr. 142-7299.
24. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. liepos 1 d. nutarimas Nr. 968 „Dėl sumažintų valstybinio socialinio draudimo senatvės ir netekto darbingumo pensijų kompensavimo tvarkos koncepcijos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2010. Nr. 82-4333.
25. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. balandžio 27 d. nutarimas Nr. 491 „Dėl Lietuvos konvergencijos 2011 metų programos ir nacionalinės reformų darbotvarkės“ // Valstybės žinios. 2011. Nr. 54-2596.
26. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. birželio 8 d. nutarimas Nr. 684 „Dėl valstybinio socialinio draudimo ir pensijų sistemos pertvarkos gairių įgyvendinimo priemonių plano patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2011. Nr. 73-3509.
27. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. liepos 13 d. nutarimas Nr. 884 „Dėl sutikimo reorganizuoti valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinius skyrius“ // Valstybės žinios. 2011. Nr. 92-4385.
28. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. vasario 7 d. nutarimas nr. 171 „Dėl viešojo valdymo tobulinimo 2012-2020 metų programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2012. Nr. 22-1009.

#### **Kiti ES ir tarptautiniai dokumentai**

1. Commission européenne, Conseil de l'Union européenne. Rapport sur des pensions viables et adéquates. 2003.
2. Commission européenne. Systèmes de protection vieillesse en Europe. – Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001.
3. Council of the European Union. Council recommendation on the National Reform Programme 2012 of Lithuania and delivering a Council opinion on the Convergence

- Programme of Lithuania, 2012-2015. Council of the European Union, No. 11262/12, Brussels, 2012.
4. European Commission. Current and prospective theoretical pension replacement rates // Report by Indicators Sub – Group (ISG) of the Social protection committee (SPC), 2006 // [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_protection/docs/isg\\_repl\\_rates\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/isg_repl_rates_en.pdf) (prisijungimo laikas 2012-08-01).
  5. European Commission. Demography, active aging and pensions. Social Europe guide (vol. 3). – Brussels, 2012.
  6. European Commission. Europe 2020: Integrated guidelines for the economic and employment policies of the member states. European Commission, Brussels, 2010.
  7. European Commission. Green paper: towards adequate, sustainable and safe European pension systems. European Commission, COM(2010)365 final, Brussels, 2010.
  8. European Commission. Joint report on pensions: Progress and key challenges in the delivery of adequate and sustainable pensions in Europe (occasional paper). EPC, SPC, DG for Economic and Financial Affairs and DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2010.
  9. European Commission. The 2009 Ageing report: economic and budgetary projections for the EU-27 member states (2008-2060). European Commission, Luxembourg, 2009.
  10. European Commission. White paper: An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions. European Commission, COM(2012)55 final, Brussels, 2012.
  11. European foundation for the improvement of living and working conditions. Extending flexicurity-the potential of short-time working schemes (ERM report 2010). – Luxembourg: Publications office of the EU, 2010.
  12. Europos Ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Europos Sąjungos Komisijos komunikato dėl socialinės politikos darbotvarkės, 2005. COM(2005)33 final, Official journal, C 294/14, Briuselis, 2005.
  13. Europos Komisija. 2012 m. pensijų adekvatumo ataskaita. Europos Komisija, Nr. 10488/12, Briuselis, 2012.
  14. Europos Komisija. Komunikatas „2020 m. Europa: Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija“. COM(2010)2020 galutinis, Briuselis, 2010.
  15. Europos Komisija. Komunikatas „Naujų įgūdžių ir darbo vietų darbotvarkė: Europos pastangos kiekvienam suteikti darbą“. COM(2010)682 galutinis, Briuselis, 2010.

16. Europos Komisija. Komunikatas „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: Derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“. COM(2007)359 galutinis, Briuselis, 2007.
17. Europos Komisija. Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui „Jaunimo galimybių iniciatyva“. COM(2011)933 galutinis, Briuselis, 2011.
18. Europos Komisija. Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui „Ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas“. COM(2012)173 galutinis, Briuselis, 2012.
19. Europos Komisija. Komunikatas. Iniciatyva išlaisvinti jaunimo potencialą, kad Europos Sąjungos ekonomikos augimas būtų pažangus, tvarus ir integracinis „Judus jaunimas“, COM(2010)682 galutinis, Briuselis, 2010.
20. Europos Komisijos komunikatas. 2012 m. Tarybos ir Komisijos bendro pranešimo apie Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje strateginės programos („ET 2020“) įgyvendinimą projektas „Švietimas ir mokymas pažangioje, tvarioje ir integracinėje Europoje“. COM(2011)902 galutinis, Briuselis, 2011.
21. Europos Sąjungos Tarybos išvados dėl 2009 m. gegužės 12 d. dėl Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje strateginės programos („ET 2020“). Official Journal, C 119/02, Briuselis, 2009.
22. Europos Sąjungos Taryba, Europos Komisija. Bendra ES Tarybos ir ES Komisijos ataskaita apie Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje strateginės programos („ES 2020“) įgyvendinimą „Švietimas ir mokymas pažangioje, tvarioje ir integracinėje Europoje“, Official Journal, 2012/C 70/05, Briuselis, 2012.
23. Europos Sąjungos Taryba. Tarybos rekomendacija dėl Lietuvos 2012 m. nacionalinės reformų programos su Tarybos nuomone dėl 2012–2015 m. Lietuvos konvergencijos programos. COM(2012)319 final, Briuselis 2012.
24. International labour organisation. International labour conference „Social security for social justice and a fair globalization“. International Labour Office, Geneva, 2011.
25. International labour organisation. Issues in social protection (discussion paper No. 18)  
// <http://www.ilo.org/public/english/protection/secsoc/downloads/publ/1595sp1.pdf>  
(prisijungta 2012-08-01).
26. International labour organisation. Social security and the rule of law: general survey concerning social security instruments in light of the 2008 Declaration on social justice for a fair globalization (ILC.100/III/1B). International Labour Office, Geneva, 2011.

27. International labour organisation. Worlds social security report 2010/2011: providing coverage in times of crisis and beyond. International Labour Office, Geneva, 2010.
28. International labour organization. Employment and social protection in the new demographic context. – Geneva, International labour office, 2010.
29. International social security association. Dynamic social security for Europe: choice and responsibility: developments and trends. International social security association, Geneva, 2010.
30. Organisation for economic cooperation and development, Pensions at a Glance 2009 (Retirement – income systems in OECD countries) // <http://www.oecd.org/insurance/pensionsystems/43021568.pdf> (prisijungta 2012-08-01).
31. Organisation for economic cooperation and development. Pensions at a Glance 2011 (Retirement – income systems in OECD and G20 countries). OECD publishing, 2011.
32. Tarptautinė socialinės apsaugos asociacija. Veiklos ir biudžeto 2008–2010 metams programa. Pasaulinis socialinės apsaugos forumas, Maskva, Tarptautinė socialinės apsaugos asociacija, 2007 m. rugsėjo 10–15 d.

#### **Kita (specialioji) literatūra**

1. Barr, N. The Welfare state as Piggy bank. – Oxford: Oxford university press, 2003.
2. Benny, Richard [et al.]. Employment law: 2006-2007. Oxford University Press, 2006.
3. Benton, M., Petrovic, M. The state of research on intra-EU mobility: trends, drivers and impact.-Conference „Free movement and participation of EU citizens, Rottredam, 3-4 September 2012.
4. Bercusson, Brian. Cross-border collective actions in Europe: a legal challenge. A study of the legal aspects of transnational collective actions from a labour law and private international law perspective. Antwerpen Oxford. Intersentia, 2007.
5. Bernotas, D., Guogis, A. Globalizacija, socialinė apsauga ir Baltijos šalys. – Vilnius, M.Romerio Universitetas, 2006.
6. Bernotas, D., Guogis, A. Globalizacija, socialinė apsauga ir Baltijos šalys. – Vilnius, M.Romerio Universitetas, 2006.
7. Biagi M. Innovating Labour Law and Industrial Relations. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. Kluwer Law International. 2001, volume 17.

8. Bitinas A. Les reformes des retraites en Lituanie: conditions et consequences // Regards. 2006, No. 29.
9. Bitinas A. Lietuvos pensijų sistemos modelis ir pensijų garantijų perspektyvos // Jurisprudencija: mokslo darbai. 2008, Nr.8(110).
10. Bitinas A. Lietuvos pensijų sistemos modelis: teisiniai aspektai ir valdymas // Viešasis administravimas. 2008, Nr. 4.
11. Bitinas A. Modern pension system reforms in Lithuania // Jurisprudencija: mokslo darbai. 2011, Nr. 18 (3).
12. Bitinas A. Pensijų sistemos reformos Prancūzijoje // Tiltai. 2007, Nr. 2.
13. Bitinas A. Pensijų sistemos reformų Italijoje tendencijos ir perspektyvos // Tiltai. 2008, Nr. 4
14. Bitinas A. Pensijų sistemų reformavimo Europos Sąjungos valstybėse praktiniai aspektai // Viešoji politika ir administravimas. 2006, Nr. 17.
15. Bitinas, A. Les réformes modernes du système de retraite en Lituanie: l'impact de la crise et de la population // Regards, No. 41, 2012.
16. Bitinas, A. Lithuanian pension system reforms: development, changes and tendency // Journal on legal and Economic issues of Central Europe. 2011, No. 2.
17. Bitinas, A. Monografija „Socialinės apsaugos teisė Europos Sąjungoje: pensijų sistemų modernizavimas“. – Vilnius, leidykla „Mes“, 2011.
18. Bitinas, A. Monografija „Socialinės apsaugos teisė Europos Sąjungoje: pensijų sistemų modernizavimas“. – Vilnius, leidykla „Mes“, 2011.
19. Bitinas, A. Problems of the development of the pension insurance in the independent Lithuania // Tiltai. 2011, Nr. 1 (54).
20. Bitinas, A. Valstybinio socialinio pensinio draudimo garantijų plėtra nepriklausomoje Lietuvoje. Liber amicorum et collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei [autorių kolektyvas: J.Usonis (ats. redaktorius) [et al.]]. –Vilnius, M.Romerio universitetas, 2010.
21. Bitinas, A. Valstybinio socialinio pensinio draudimo garantijų plėtra nepriklausomoje Lietuvoje. Liber amicorum et collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei [autorių kolektyvas: J.Usonis (ats. redaktorius) [et al.]]. –Vilnius, M.Romerio universitetas, 2010.
22. Bitinas, A., Guogis, A. State social insurance funding contribution collection problems // Socialinių mokslų studijos: mokslo darbai. 2011, No. 3 (2).



23. Bitinas, A., Guogis, A. The Lithuanian social policy model: on the direction of development and guarantees of the model // Central European political science review. 2010, No. 36-37.
24. Bitinas, A., Guogis, A., Migun, L., Važgytė, G. Socialinių paslaugų administravimo tobulinimas Lietuvos savivaldybėse: Vilniaus ir Varėnos rajonų atvejų tyrimai // Socialinis darbas. 2010, Nr. 1 (9).
25. Bitinas, A., Litvaitienė, J., Tartilas, J. Vadovėlis „Socialinės apsaugos teisė“. – Vilnius, M.Romerio universitetas, 2011.
26. Bitinas, A., Litvaitienė, J., Tartilas, J. Vadovėlis „Socialinės apsaugos teisė“. – Vilnius, M.Romerio universitetas, 2011.
27. Bitinas, A., Papirtis, V. Socialinio teisingumo įgyvendinimo problematika finansuojant socialinės saugos sistemą // Socialinių mokslų studijos: mokslo darbai. 2010, Nr.3 (7).
28. Blažienė I. Pasirengimas restruktūrizacijai ir jos valdymas. Europos komisijos Užimtumo, socialinių reikalų ir lygių galimybių direktoratas. Turinas: Tarptautinės darbo organizacijos tarptautinis mokymo centras. 2009.
29. Collet, E. The integration needs of mobile EU citizens: impediments and opportunities- Conference „Free movement and participation of EU citizens, Rottredam, 3-4 September 2012.
30. Countouris, Nicola. The changing law of the employment relationship: comparative analyses in the European context. Studies in modern law and policy series. Aldershot Burlington (Vt.). Ashgate, 2007.
31. Dambrauskienė G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje // Jurisprudencija. 2002, Nr. 25 (17), P.19-25.
32. Dambrauskienė G., et al. Darbo teisė: vadovėlis. Dambrauskienė G., et al. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
33. Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Lietuvos darbo teisė: schemos ir komentarai: mokomasis metodinis leidinys. Vilnius, Mykolo Romerio universitetas, 2008.
34. Darbo teisė suvienytoje Europoje // 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004. 382 p.
35. Davies, B. Equité intra et intergénérationnelle // Reynaud, E. Les retraites dans l'Union européenne. – Paris: L'Harmattan, 1998.
36. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: TIC, 2004.

37. Dromantienė, L. Socialinės Europos kūrimas. – Vilnius, M. Romerio Universitetas, 2008.
38. Dromantienė, L. Socialinės Europos kūrimas. – Vilnius, M. Romerio Universitetas, 2008.
39. Dupeyroux, J.J., Borgeto, M, Lafore, R. Droit de la sécurité sociale. Paris: Dalloz, 2008.
40. Durand, P. La politique contemporaine de Sécurité sociale. – Paris: Editions Dalloz, 2005.
41. Esping - Andersen, G. Welfare states in transition. Social protection in Central and Eastern Europe: a tale of slipping anchors and torn safety nets. – London: Sage Publications, 1996.
42. Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys / sudarytojai T. Davulis ir J. Usonis. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
43. Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys / sudarytojai T. Davulis ir J. Usonis. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
44. Ferrera, M. Mapping the components of Social EU: a critical analysis of the current institutional patchwork. In Marlier, E. and Natali, D. (eds.). Europe 2020: Towards a more social EU? Work and Society No. 69, P.I.E. Peter Lang S.A, Brussels, 2010.
45. Freedland, Mark Robert [et al.]. Public employment services and European law. Oxford University Press, 2007.
46. Gautié, J. France: the public service under pressure (international conference “Public sector adjustments in Europe: scope, effects and policy issues”, organized by the international labour office in cooperation with European Commission). – Brussels, 2012, p. 91-114.
47. Grandguillot, D. Droit social. Paris: Gualino, 2008.
48. Gruževskis B. Darbo rinkos pokyčių įtaka darbo teisei. // Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. 2010. P.151-165.
49. Gruževskis B., Blažienė I., Moskvina J. Flexicurity Lietuvoje: teorinis modelis ar reali siekiamybė? // Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos. Tarptautinės mokslinės konferencijos, vykusios 2011 m. gegužės 12-14d. straipsnių rinkinys. VU Teisės fakultetas, Lietuvos darbo teisės ir socialinės apsaugos draugija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija. Vilnius. 2011. P.123-133.
50. Guogis A. Socialinės politikos modeliai. - Vilnius, Eugrimas, 2000.

51. Guogis, D. Bernotas, D. Ūselis. Lietuvos politinių partijų samprata apie socialinę apsaugą. - Vilnius, 2000.
52. Hardy, Stephen T. Labour law and industrial relations in Great Britain. Kluwer Law International, 2007.
53. Hoffer, F. Decent work 2.0. *In* Pons-Vignon, N., Ncube, P. Confronting finance.- Geneva: International labour Office, 2012, p. 63-67.
54. Hoskins, D. D. The redesign of social security // Hoskins, D. D. Social security at the dawn of the 21 st. century. – New Jersey: Transaction publishers, 2001. P. 13–14.
55. Hughes, G. Financement de l'économie par les retraites: financement des retraites, effet de substitution et épargne nationale // Reynaud, E. Les retraites dans l'Union européenne. – Paris: L'Harmattan, 1998. P. 81–111.
56. International encyclopaedia for labour law and industrial relations / ed in chief: R. Blanpain, 1977. Vol. 1-12.
57. Išoraitė, M. Socialinių paslaugų administravimas. – Vilnius, M. Romerio Universitetas, 2005.
58. Kessler, F. Droit de la protection sociale. Paris: Dalloz, 2009.
59. Kessler, F., Lhernould, J. P. Droit social et politiques sociales communautaires. – Paris: Editions LIASONS, 2003.
60. Konferencijos „Lietuvos darbo teisės ir socialinės saugos teisės modernizavimas“ pranešimų publikacijos. Jurisprudencija: mokslo darbai. Mykolo Romerio universitetas. 2008, Nr. 8(110).
61. Kubiak S. Collective Redundancies: A Comparative Study of the Legal Regulations of the European Union and the Republic of Poland // Jurisprudencija: Lietuvos teisės universiteto mokslo darbai, 2002. Nr.25 (17). P.73.
62. Lane, J.E. Viešasis sektorius: sąvokos modeliai ir požiūriai. – Vilnius: Margi raštai, 2001.
63. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004.
64. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I–II dalys. Vilnius: Justitia, 2003.
65. Lockton, Deborah. Employment law, 2007-2008. Abingdon: Routledge-Cavendish. Taylor & Francis Group, 2007.
66. Mačernytė–Panomariovienė I. Atsiskaitymo su darbuotojais užtikrinimo problemos // Jurisprudencija. 2000, Nr. 16 (8).
67. Mačernytė–Panomariovienė I. Darbuotojų garantijų teisinė prigimtis // Jurisprudencija. Nr. 25 (17). – Lietuvos teisės universitetas: mokslo darbai, 2002. P.89.

68. Mačernytė–Panomariovienė I. Darbuotojų teisių apsaugos darbdaviui tapus nemokiam teisinio reglamentavimo problemos // Jurisprudencija. Nr.23 (15) – Lietuvos teisės universitetas: mokslo darbai, 2001. P.71.
69. Mačernytė–Panomariovienė. Socialinės užimtumo įmonės kaip viena iš užimtumo didinimo galimybių Europos Sąjungoje. - Ryga: Rigas stradina universitate, 2004.
70. Manifesto Social Europe, ETUI, Brussels 2001.
71. Maurice, J. Emploi, négociations collectives, protection sociale: vers quelle Europe sociale? – Paris: La Documentation française, 1999. P. 45.
72. McDonald, Janis L. [et al.]. Employment discrimination law: problems, cases, and critical perspectives. Prentice-Hall, 2006.
73. Мачульская Е.Е. Право социального обеспечения. Москва, 2000.
74. Nekrošius I., et al. Darbo teisė: vadovėlis. Nekrošius I., et al. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
75. Palier, B. La reforme des retraites. – Paris: Presses Universitaires de France, 2003. P. 64.
76. Palier, B. Les réformes des retraites en France et en Europe: enjeux et tendances // Regards sur l'actualité. 2003, No. 295. P.73.
77. Pennings, F. Introduction to European Social Security Law. – The Hague: Kluwer Law International, 2001.
78. Pennings, F. Introduction to European Social Security Law. – The Hague: Kluwer Law International, 2001.
79. Pieters, D. Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus. - Vilnius, 1998.
80. Pieters, D. Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus. - Vilnius, 1998.
81. Pochet, Ph. The streamlining of the Open Method of Coordination in the enlarged EU // Paola, E. and Savio, A. Refining the social dimension in an enlarged EU. – Helsinki: Stakes, 2005.
82. Pollitt, Ch., Bouckaert, G. Viešojo valdymo reforma. – Vilnius: Algarvė, 2003.
83. Prétot, X. Les grands arrêts du droit de la Sécurité sociale. Paris: Dalloz, 1998.
84. Simon Deakin and Gillian S Morris, Labour Law, London, Butterworths, 1998.
85. Skučienė D., Moskvina J. Saugumas lanksčioje darbo rinkoje. // Socialinis darbas. Mokslo darbai. 2008. Nr. 7(1). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
86. Socialinis pranešimas (2010-2011 m.). Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. – Vilnius, 2011.
87. Sprack, John. Employment law and practice. London: Sweet & Maxwell, 2007.

88. Stencel J. Zakaz konkurencji w prawie pracy. Warszawa, 2001.
89. Steven D Anderman, Labour Law. Management Decisions and Worker's Rights, London, Butterworths, 1998.
90. Tatham, A. Europos Sąjungos teisė. - Vilnius, 1999.
91. Tatham, A. Europos Sąjungos teisė. - Vilnius, 1999.
92. The employment relationship: International Labour Conference, 95th Session. International Labour Office, International Labour Conference; 5(2A). Geneva: ILO, 2006.
93. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005.
94. Tzannatos, Z., Monogios, Y. Public sector adjustment amidst structural adjustment in Greece: subordinate, spasmodic and sporadic. (international conference "Public sector adjustments in Europe: scope, effects and policy issues", organized by the international labour office in cooperation with European Commission). – Brussels, 2012, p. 91-114.
95. Usonis J., Bagdanskis T. Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje // Jurisprudencija: mokslo darbai. Mykolo Romerio universitetas. 2008, Nr. 8(110), p. 65-72.
96. Vaughan-Whitehead, D. Public sector shock in Europe: between structural reforms and quantitative adjustment (international conference "Public sector adjustments in Europe: scope, effects and policy issues", organized by the international labour office in cooperation with European Commission). – Brussels, 2012, p. 1-22.
97. Vos, Marc de. European Community employment and labour law: law and cases. Knops Publishing, 2007.
98. Williams, Steve. Contemporary employment relations: a critical introduction. Oxford University Press, 2006.
99. Wolkinson, Benjamin W. Employment law: the workplace rights of employees and employers. Blackwell Publishing, 2008.

#### **Internetiniai teisės aktų šaltiniai**

1. Tarptautinė darbo organizacija (konvencijos ir rekomendacijos) – [www.ilo.org](http://www.ilo.org) ir [www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm](http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm)
2. Lietuvos Konstitucinio Teismo jurisprudencija - [www.lrkt.lt](http://www.lrkt.lt)
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo jurisprudencija - [www.lat.lt](http://www.lat.lt)
4. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo jurisprudencija - [www.lvat.lt](http://www.lvat.lt)

5. Europos Teisingumo Teismo jurisprudencija - [www.curia.eu.int](http://www.curia.eu.int)
6. Europos žmogaus teisių teismo jurisprudencija - <http://www.echr.coe.int>
7. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija – [www.socmin.lt](http://www.socmin.lt)
8. Valstybinė darbo inspekcija – [www.vdi.lt](http://www.vdi.lt)
9. Europos Sąjungos norminiai aktai – [http://eur-lex.europa.eu/RECH\\_menu.do?ihmlang=lt](http://eur-lex.europa.eu/RECH_menu.do?ihmlang=lt)

Bitinas A., Usonis J.

Bi448 „*FLEXICURITY*“ TEISINIS REGULIAVIMAS. Vadovėlis. – Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidyba, 2013. 359 p.

Bibliogr. 340–358 p.

ISBN 978-9955-19-505-4

Vadovėlis „*Flexicurity*“ teisinis reguliavimas skirtas socialinių mokslų studentams, studijuojantiems tiek teisės, tiek ir vadybos bei administravimo studijų kryptyse, viešojo ir privataus sektorių vadovams bei darbuotojams, socialiniams partneriams, taip pat visiems, besidomintiems socialinės apsaugos ir darbo teise. Vadovėlyje pateikta saugumo ir lankstumo derinimo darbo rinkoje (angl. flexicurity) genezė, paskirtis ir funkcijos, saugumo ir lankstumo teisinio reguliavimo problematika leis pagilinti supratimą apie flexicurity teisinį reguliavimą, socialinės apsaugos modernizavimo bei valdymo problematiką ir Europos Sąjungos iniciatyvas šioje srityje, padės efektyviau planuoti socialinės apsaugos ir darbo teisės sistemos reformas.

Vadovėlyje nemažai dėmesio skiriama naujiems teisiniams pokyčiams socialinės apsaugos ir darbo teisės srityje, Europos Sąjungos užimtumo politikai bei plėtros tendencijoms, socialinio draudimo bei darbo teisės reguliavimo integracijai.

UDK 349.2/.3(075.8)

Audrius Bitinas, Justinas Usonis

„*FLEXICURITY*“ TEISINIS REGULIAVIMAS

Vadovėlis

SL 585. 2013 01 07

Išleido Mykolo Romerio universitetas

Ateities g. 20, Vilnius

Puslapis internete [www.mruni.eu](http://www.mruni.eu)

El. paštas [leidyba@mrni.eu](mailto:leidyba@mrni.eu)